



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 1<sup>er</sup> juillet 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le 1<sup>er</sup> juillet, le Conseil Municipal légalement convoqué en date du vingt-six juin deux mil vingt-quatre, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Hervé PINEAU, Maire.

**Présents :** Monsieur Hervé PINEAU, Monsieur Jacques GLENEAUD, Madame Martine RENAUD, Madame Laureyne VIAUD-TANQUART, Monsieur Franck COUDRAY, Monsieur Joseph GARCIA, Madame Monique BARRIERE, Monsieur Daniel MAHE, Madame Joële CHAMBRIER-DONNADIEU, Madame Annie COURCY, Madame Marie BADIER, Monsieur Stéphane ALLAIS, Madame Nicole MANGOT

**Absent ayant donné pouvoir :** Monsieur Flavien GENDRON à Monsieur Hervé PINEAU

**Absents :** Monsieur Sylvain FLOGNY, Monsieur Christophe GUIBERT, Monsieur Eric FERAUD, Madame Caroline BOURGUE, Monsieur Gilles PIARD

**Secrétaire de séance :** Madame Marie BADIER

Date de la convocation : 26/06/2024		Nombre de votants	14
Nombre de membres afférents au Conseil Municipal :	23	Bulletins blancs	00
Nombre de membres en exercice	19	Abstentions	00
Nombre de membres présents	13	Suffrages exprimés	14
Nombre de procuration	01	Pour	14
		Contre	00

**24.46 - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - Modification du cadre (revalorisation des plafonds annuels d'IFSE des grilles de fonctions C1 et C2 / actualisation des modalités de versement du RIFSEEP aux agents en congés de maladie ordinaire)**

Par délibération n° 21.77 du 21 décembre 2021 (modifiée le 19 décembre 2023 et le 27 février 2024), le Conseil Municipal a institué le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui s'applique aux agents fonctionnaires stagiaires, titulaires et contractuels employés par la collectivité.

Il est rappelé que ce régime indemnitaire a deux composantes :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui valorise les fonctions occupées par l'agent et représente la part principale du régime indemnitaire.
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui reconnaît l'engagement professionnel de l'agent.

A l'aune des derniers recrutements, et des comparaisons avec les montants de régime indemnitaire servis par d'autres collectivités, il apparaît que les plafonds arrêtés pour les groupes de fonctions relevant de la catégorie C (C1 et C2) sont manifestement insuffisants pour garantir l'attractivité de la commune sur le marché de l'emploi territorial, particulièrement dans un contexte de pénurie de candidats.

## AR Prefecture

017-211702230-20240701-2446-DE  
Reçu le 04/07/2024

Aussi, afin de pouvoir assurer cette attractivité, se donner les moyens d'attirer des profils dotés de l'expérience et de l'expertise attendues, procéder aux recrutements actuels et futurs, donner de la souplesse managériale et valoriser les fonctions et l'expertise des agents, il est opportun de rehausser les plafonds annuels d'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise pouvant être versés pour les groupes de fonctions relevant de la catégorie C (groupes C1 et C2).

Les plafonds d'IFSE pour les groupes de fonctions A1 et B1 demeurent inchangés.

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	8 040€	11 340€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	8 040€	11 340€
Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, Agent opérationnel	4 200€	10 800€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	8 040€	11 340€
Groupe 2	Agent technique, Agent opérationnel	4 200€	10 800€

AR Prefecture		Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
017-211700220-20040701-3446-DE Reçu le 04/07/2024	Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des			
	Adjointes territoriales spécialisées des écoles maternelles (catégorie C)			
	Groupes de fonctions			
	Groupe 2	Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Agent opérationnels	4 200€	10 800€

Parallèlement, il est envisagé de faire évoluer les modalités d'attribution du RISFEEP en cas de congés pour maladie ordinaire (y compris congés pour accidents de service ou maladie professionnelle dûment constatée et reconnue imputable au service), tant en ce qui concerne l'IFSE que le CIA, quel que soit le groupe de fonctions (A1, B1, C1 et C2).

Concernant l'IFSE, il s'agit de prévoir qu'il suit exactement le sort du traitement, sur les mêmes périodes de référence que celles valant pour le calcul du montant de ce-dernier pendant les trois premiers mois d'arrêt maladie, puis pendant les neuf mois suivants.

Concernant le CIA, il convient de mettre en conformité ses modalités d'attribution avec une jurisprudence de la Cour Administrative d'appel de Versailles, du 31/08/2020. Cette-dernière a ainsi jugé qu'en vertu du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, une délibération ne peut pas prévoir une modulation du CIA selon les absences des agents, mais seulement une modulation en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir, selon les critères définis par délibération.

En conséquence,

Le Conseil Municipal,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé aux corps d'adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des adjoints techniques territoriaux ;

Vu la délibération du Conseil municipal du 20 décembre 2019 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), complétée par la délibération du 15 décembre 2020,

Vu la délibération n° 21.77 du Conseil municipal du 21 décembre 2021, modifiant la délibération cadre du 20 décembre 2019 relative au RIFSEEP,

AR Prefecture

017-21170338-20240301-3446-DE  
Reçu le 02/07/2024

~~Vu la délibération n° 23.85 du Conseil municipal du 19 décembre 2023, instituant une modulation de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise versée aux agents placés en temps partiel thérapeutique,~~

Vu la délibération n° 24.10 du Conseil municipal du 27 février 2024, fixant les montants annuels maximum susceptibles d'être alloués au titre du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 27 juin 2024,

Considérant la volonté de revaloriser les montants annuels maximum de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), susceptibles d'être alloués aux agents relevant des groupes de fonctions C1 et C2,

Considérant la nécessité d'ajuster les modalités de versement du RIFSEEP aux agents placés en congés pour maladie ordinaire,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- APPROUVE la revalorisation des montants maximum d'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pouvant être servis aux agents, tel que présenté ci-avant ;
- MODIFIE les articles 12 et 14 de l'annexe fixant le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- DIT que ces modifications prennent effet à compter du 2 juillet 2024 ;
- APPROUVE l'annexe à la présente délibération, qui fixe, à compter du 2 juillet 2024, le cadre d'attribution du régime indemnitaires de la collectivité aux agents fonctionnaires, stagiaires, contractuels, éligibles au RIFSEEP ;
- AUTORISE Monsieur le Maire à prendre toutes dispositions pour ce qui concerne le suivi administratif, technique et financier de la présente délibération.

Fait et délibéré les jours, mois et an que  
dessus  
Au registre sont les signatures  
Pour copie conforme  
Marsilly, le 2 juillet 2024



Le Secrétaire,

Marie BADIER

**ANNEXE***Approuvée par délibération n°24.46 du 1<sup>er</sup> juillet 2024**VERSION EN VIGUEUR AU 2 JUILLET 2024**Modifie la délibération 21.77 du 21/12/2021, elle-même modifiée par délibérations 23.85 du 19/12/2023 et 24.10 du 27/02/2024***Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)  
CADRE**I - Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)Article 1 - Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Elle repose sur la formalisation précise de critères professionnels et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Article 2 - Les critères

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions, au vu de divers critères professionnels, et en fonction d'indicateurs spécifiques, tel que synthétisé dans le tableau ci-après :

CRITERES PROFESSIONNELS		
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
INDICATEURS		
Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ; Responsabilité d'encadrement direct ; Conception de projets ; Pilotage de projets ;	Connaissances techniques en lien avec le métier ; Diversité des domaines de compétences ; Complexité des missions ; Diversité des tâches, dossiers ou projets ; Maîtrise d'un ou plusieurs outils techniques ; Autonomie ; Niveau de diplôme attendu ;	Responsabilité financière et juridique ; Responsabilité pour la sécurité d'autrui ; Contraintes relationnelles internes et externes ; Contraintes physiques (port de charges, gestes répétitifs, travail en extérieur, nuisance sonore...) Sujétions horaires et disponibilité ;

Article 3 - Les bénéficiaires

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise sera versée individuellement, et selon les modalités ci-après, dans les limites fixées par les textes afférents et les grades concernés aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel d'une quotité égale ou supérieure à 50%, dès le premier jour de leur entrée en fonctions dans la collectivité.

L'IFSE est calculée au prorata du temps de service des agents à temps non complet ou à temps partiel.

Sont exclus du bénéfice de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise les agents vacataires et les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis...), par détermination de la loi.

AR Prefecture

017-211702220-20240701-2446-DE  
 Reçu le 04/07/2024

Conformément au principe de parité, l'IFSE bénéficie, à ce jour, aux agents de la commune de Marsilly appartenant aux filières et cadres d'emploi suivants :

- filière administrative : Attaché territorial, Rédacteur territorial, Adjoint administratif territorial
- filière technique : Technicien territorial, Agent de maîtrise territoriale, Adjoint technique territorial
- filière médico-sociale : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

L'IFSE sera également applicable aux filières et cadres d'emploi ayants droits qui seront ultérieurement ouverts par modification du tableau des effectifs.

Les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur.

Article 4 - La détermination des groupes de fonction et des montants maxima

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Sur la base des critères et indicateurs professionnels énumérés ci-avant, et conformément au principe de parité, il est décidé de fixer les groupes de fonctions et les montants maximaux annuels applicables à chaque groupe de fonctions, de la manière suivante :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés territoriaux (catégorie A)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction générale des services	28 000€	36 210€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (catégorie B)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction des services techniques	17 480€	19 660€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux (catégorie B)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Responsable de service, emplois nécessitant une expertise et des compétences spécifiques	17 480€	17 480€

## AR Prefecture

017-211702220-20240701-2446-DE  
Reçu le 04/07/2024

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	8 040€	11 340€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoint administratifs territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière, ou à forts enjeux juridiques (risque de contentieux)	8 040€	11 340€
Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, Agent opérationnel	4 200€	10 800€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoint techniques territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	8 040€	11 340€
Groupe 2	Agent technique, Agent opérationnel	4 200€	10 800€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoint territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 2	Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Agent opérationnels	4 200€	10 800€

#### Article 5 - Attributions individuelles

Il appartient au Maire de fixer, pour chaque agent de la commune relevant d'un cadre d'emploi éligible au RIFSEEP le montant de l'IFSE qui lui sera versé, dans les conditions et limites exposées ci-avant au regard de son groupe de fonctions d'appartenance, et des critères ci-dessus mentionnés.

#### Article 6 - Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de groupe de fonctions ;
  - En cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions ;
  - Au moins tous les quatre ans, 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, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, capacité à exploiter les acquis de formation ou de l'expérience, mobilisation réelle des savoirs et savoirs-faire acquis antérieurement...);
  - En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours) ;
  - En cas de défaut, de manquement avéré (inadéquation avec les fonctions...).
- Le réexamen ne conduira pas systématiquement à une revalorisation de l'IFSE.

#### Article 7 : Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Ainsi, les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de présence.

### II - MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

#### Article 8 - Le principe

Un complément indemnitaire annuel (CIA) pourra être versé en fonction de l'engagement et de la manière de servir dont a fait preuve l'agent au cours de l'année écoulée, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel. Ce versement est possible, mais non obligatoire.

#### Article 9 - Les bénéficiaires

Le Complément Indemnitaire Annuel sera, le cas échéant, versé individuellement, et selon les modalités ci-après, dans les limites fixées par les textes afférents et des grades concernés aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel d'une quotité égale ou supérieure à 50%, comptant six mois au moins de services effectifs consécutifs dans la collectivité, et après appréciation de leur manière de servir au cours de l'entretien professionnel annuel.

Sont exclus du bénéfice du Complément Indemnitaire Annuel les agents vacataires et les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis...), par détermination de la loi.

Le CIA est calculé au prorata du temps de service des agents à temps non complet ou à temps partiel.

Conformément au principe de parité, le CIA bénéficie, à ce jour, aux agents de la commune de Marsilly appartenant aux filières et cadres d'emploi suivants :

- filière administrative : Attaché territorial, Rédacteur territorial, Adjoint administratif territorial
- filière technique : Technicien territorial, Agent de maîtrise territoriale, Adjoint technique territorial
- filière médico-sociale : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles



## AR Prefecture

017-211702220-20240701-2446-DE  
Reçu le 04/07/2024

Le CIA sera également applicable aux filières et cadres d'emploi ayants droits qui seront ultérieurement ouverts par modification du tableau des effectifs.

Les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur.

Article 10 - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Les montants maximaux annuels de CIA applicables à chaque groupe de fonctions déterminé ci-avant sont fixés de la manière suivante :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés territoriaux (catégorie A)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction générale des services	4 500€	6 390€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (catégorie B)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction des services techniques	2 380€	2 680€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux (catégorie B)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Responsable de service, emplois nécessitant une expertise et des compétences spécifiques	2 380€	2 380€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	1 260€	1 260€

**AR Prefecture**

017-211702220-20240701-2446-DE  
Reçu le 04/07/2024

## AR Prefecture

017-211702220-20240701-2446-DE  
Reçu le 04/07/2024

- Efficacité dans l'emploi et investissement professionnel ;
  - Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
  - Compétences professionnelles et techniques, qualité dans l'exécution des missions ;
  - Capacité d'encadrement, d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur ;
  - Qualités relationnelles et savoir-être.
- *Agents à fonctions non managériales :*
- Réalisation des objectifs individuels et collectifs du service ;
  - Efficacité dans l'emploi ;
  - Compétences professionnelles et techniques, qualité dans l'exécution des missions ;
  - Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
  - Qualités relationnelles et savoir-être ;
  - Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail ;
  - Investissement professionnel, capacité d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur ;

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de CIA compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions, conformément à l'article 10. Ce coefficient sera déterminé à partir de l'entretien professionnel annuel comme précisé ci-avant, et appliqué selon le barème suivant :

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir, au regard des critères exposés ci-dessus	Coefficient de modulation individuelle
Agent excellent dans l'accomplissement de ses fonctions	100%
Agent satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	75%
Agent moyen dans l'accomplissement de ses fonctions	50%
Agent dont la manière de servir est jugée manifestement insatisfaisante et/ou insuffisante	0%

Le coefficient attribué n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Le cas échéant, le CIA ne sera attribué l'année N+1 que sur décision de l'autorité territoriale, eu égard au bilan établi à l'issue de l'entretien professionnel.

### Article 12 - Périodicité de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement en deux fractions, au mois de janvier et au mois de juillet, au prorata du temps de travail.

Ainsi, les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de présence.

### III - DISPOSITIONS COMMUNES

#### Article 13 - Règles de cumuls

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- La prime de fonctions et de résultat (PFR)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : la garantie individuelle de pouvoir d'achat)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, heures compensant le travail le dimanche ou les jours fériés, astreintes...)
- La prime de responsabilité versée au directeur général des services

Agents régisseurs : l'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie de recettes ou d'avance. Celle-ci est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Les montants de la part IFSE régie versés correspondront aux taux définis par l'arrêté du 28 mai 1993, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 3 septembre 2001, et suivront les évolutions susceptibles d'intervenir.

La part IFSE régie sera versée annuellement au mois de décembre.

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

#### Article 14 - Sort du RIFSEEP en cas d'absence

Pendant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence, les congés de maternité, les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, les jours de réduction du temps de travail et repos compensateurs (le cas échéant), le RIFSEEP (IFSE et CIA) est maintenu intégralement.

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris congés pour accident de service ou maladie professionnelle dûment constatée et reconnue imputable au service) :

L'IFSE suit exactement le sort du traitement, sur les mêmes périodes de référence que celles valant pour le calcul du montant dudit traitement :

- La carence s'applique à l'IFSE pour le premier jour d'arrêt
- Lorsque l'agent voit son traitement maintenu en intégralité, l'IFSE est maintenue en intégralité (pendant les trois premiers mois d'arrêt maladie)
- Lorsque l'agent perçoit un demi-traitement, l'IFSE suit le même sort, et est réduite dans la même proportion (50%) pendant les neuf mois suivants.

- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie :

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est suspendu jusqu'à la reprise des fonctions.

- Dispositions diverses

En cas de temps partiel thérapeutique, le RIFSEEP est versé comme suit :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, est calculée au prorata de la durée de service effective, pendant toute la période de placement en temps partiel thérapeutique, sans délai de carence.
- Le Complément indemnitaire annuel (CIA) versé en deux fractions, suivra le sort du traitement, et sera donc maintenu en intégralité pendant la période de TPT.

En cas de mutation, départ à la retraite ou arrivée dans la collectivité en cours d'année, l'IFSE sera versée pendant les mois de présence de l'agent, et le CIA sera proratisé par rapport au temps travaillé dans la collectivité.

En cas d'absence injustifiée, et dans toutes les hypothèses de service non fait (autres que les cas mentionnés ci-avant) le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu au prorata du temps d'absence de l'agent.