



## Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et une part complémentaire (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de l'IFSE et le plafond du CIA sont déterminés selon le groupe de fonctions. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des fonctions d'encadrement, de sujétions spéciales et de la technicité exigée dans l'exercice des fonctions.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts sont définis pour un agent à temps complet travaillant à temps plein.

### Catégorie B

#### Cadre d'emploi des rédacteur territoriaux

Groupes	Fonctions	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 2	Assistante Adm.	16 015 €	1 300 €

#### Cadre d'emploi des techniciens territoriaux

Groupes	Fonctions	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 2	Technicien	18 580 €	1 300 €

### Catégorie A

#### Cadre d'emplois des Ingénieurs

Groupes	Fonctions	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	Directeur	46 920 €	1 300 €

## Article 3 : critères d'attribution individuelle

Dans la limite des plafonds susmentionnés, l'autorité territoriale procède à l'attribution du RIFSEEP en prenant en compte les critères de modulation définis par la présente délibération.

**Définition des critères de l'IFSE** : l'attribution individuelle est fixée selon les critères suivants :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification détenue

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. Le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, l'I.F.S.E est cumulable avec les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

**Définition des critères du CIA** : le complément indemnitaire tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle. Le montant individuel est compris entre 0% et 100% du plafond fixé par la présente délibération. Il est déterminé en application des critères suivants :

- Investissement personnel
- Disponibilités et adaptabilité
- Atteinte des objectifs
- Savoir-être et qualités relationnelles
- Force de proposition et prise d'initiative
- Capacité à développer ses compétences et ses connaissances

#### **Article 4 : modalités de versement**

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

Une IFSE annuelle est versée au régisseur dans le respect des plafonds annuels définis à l'article 2 de la délibération, en principe au mois de décembre, pour tenir compte de la responsabilité particulière exercée au cours de l'année.

Le CIA est déterminé une fois par an et versée en principe sur le premier trimestre de l'année N+1. Cette part est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 5 : sort des primes en cas d'absence**

Le régime indemnitaire est suspendu depuis le premier jour en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie conformément à la réglementation statutaire.

Dans les autres cas (Congé Maladie Ordinaire, Congé Maternité, Accident de Travail, Autorisations Spéciales d'Absence Etc...) le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

#### **Article 6 :**

**L'organe délibérant, après en avoir délibéré,**

**DECIDE : d'adopter** le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1<sup>er</sup> Mars 2024

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

Adopté à l'**UNANIMITE**

Les membres présents ont signé pour copie conforme.