

PALAU DEL VIDRE  
*l'expressive*

République Française  
LIBERTE - EGALITE - FRATERNITE  
Département des Pyrénées-Orientales

Palau-del-Vidre, le 9 Décembre 2020

Monsieur le Maire  
de  
66 690 PALAU-DEL-VIDRE

à  
M. GARRABE  
Président du Comité technique  
CDG 66  
35 boulevard « Saint Assisclé »  
Centre del Mon  
BP 901  
66020 PERPIGNAN

OBJET : Avis du comité technique

Monsieur le Président,

Par la présente, j'ai l'honneur de solliciter votre avis, sur :

- la modification de la délibération en date du 31/11/17 relative à la mise en place du RIFSEEP.

Vous trouverez annexées au présent courrier le projet de délibération, ainsi que la délibération initiale.

Dans l'attente de votre réponse,

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

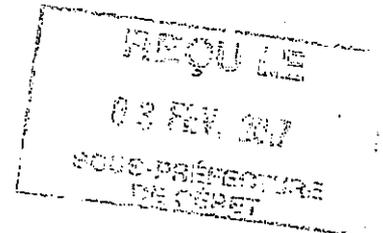
**Le Maire,**  
**Bruno GALAN**

*l'expressive*

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA COMMUNE DE : PALAU DEL VIDRE**

Séance du 31 janvier 2017

Nombre de Membres		
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la Délibération
23	23	20



Date de la convocation : 23 janvier 2017  
Date d'affichage : 23 janvier 2017

L'An deux mille dix sept  
et le trente et un janvier  
à vingt heures trente

**Objet de la délibération** : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

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 Marcel DESCOSSY.

**Présents** : MM DESCOSSY Marcel, GALAN Bruno, ROCA Jean, OCAMPO Renée, CHEMIN Claude Alexandra, ABULI Pierre, RIBES Florence, BEUSAERT Belinda, BERTRAND Huguette, BONAFE Nadine, FARRIOL Céline, FAURE Isabelle, MUNOZ Michel, PONSI Antoine, RAMONET Pascal, SOULHOL Claude, JONQUERES D'ORIOLA Jean, VUILLEMIN Renaud,

**Absents** : MM CHARLES Olivier : procuration CHEMIN Claude Alexandra, GALLINAT Alain, ROLLAND Martine, SCHWERTZ Nathalie, NARGIEU Lydie : procuration PONSI Antoine

Monsieur ROCA Jean a été désigné comme secrétaire.

**Sur rapport de Monsieur le Maire,**

- VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
- VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
- VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,
- 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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,
- VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,
- VU Les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,
- VU l'avis du Comité Technique

Vu le tableau des effectifs

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et les indemnités forfaitaires complémentaires pour élection seront notamment maintenues.

## 1 – Bénéficiaires

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires

## 2 - Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, ainsi que le profil et l'expérience professionnelle des agents. Les critères servant à la répartition des postes de la collectivité dans les groupes, sont établies en rapport avec :

- les fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception.
- La technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

## Filière Administrative.

Catégorie A

### Attaches territoriaux

GRUPE	Emplois	IFSE Montant maximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Direction Générale	42 600€	42 600€

## Catégorie B

### Rédacteurs territoriaux

GROUPE	Emplois	IFSE – Montant maximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Chefs de service	19 860€	19 860€
Groupe 2	Adjoint chef de service	18 200€	18 200€

## Catégorie C

### Adjoints administratifs territoriaux

GROUPE	Emplois	IFSE – Montant ma ximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Chef d'équipe/Fonction opérationnelle spécialisée	12 600€	12 600€
Groupe 2	Fonctions opérationnelles	12 000€	12 000€

### Filière Technique.

Les montants et plafonds seront déterminés lors de la parution des textes

## Catégorie C

### Agents de maîtrise territoriaux

GROUPE	Emplois	IFSE – Montant ma ximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Chef d'équipe	A définir	A définir

### Adjoints techniques territoriaux

GROUPE	Emplois	IFSE – Montant ma ximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Fonction opérationnelle spécialisée	A définir	A définir

### Filière Médico-sociale.

## Catégorie C

### Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

GROUPE	Emplois	IFSE – Montant ma ximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Chef d'équipe	12 600€	12 600€

### Filière Sportive

## Catégorie B

### Educateurs territoriaux des APS

GROUPE	Emplois	IFSE – Montant ma ximal annuel	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Chef d'équipe/Fonction opérationnelle spécialisée	19 860€	19 860€

Les montants de base 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.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### **3 - Modalités ou retenues pour absence**

Le RIFSEEP pourra être suspendu en cas de congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée lorsque l'absence sera supérieure à 10 jours.

### **4 – Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur**

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels à titre individuel en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi 84 -53 du 26 janvier 1984. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

### **5 – PERIODICITE DE VERSEMENT**

L'IFSE sera versée mensuellement

**DECIDE**

## Article 1<sup>er</sup>

D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/07/2017.

## Article 2

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères règlementaires définis dans les textes :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

## Article 3

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Fait à Palau del Vidre  
Le : 31/01/2017

Le Conseil Municipal,  
Après délibéré

Approuve les termes de la convention.

Autorise le maire à signer celle-ci.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

**Marcel DESCOSY**  
Maire de Palau del Vidre

Acte rendu exécutoire  
après dépôt en Préfecture  
le .....  
et publication ou notification  
du .....



**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**Département des Pyrénées-Orientales**  
**COMMUNE DE PALAU-DEL-VIDRE**

Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal  
N° /2020

L'An deux-mille            et le            , le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni à            h, en session ordinaire, au lieu habituel de ses délibérations, sous la présidence de **Monsieur Bruno GALAN, Maire.**

Convocation en date  
du : 8/12/2020

Présents :  
Absents excusés :

Nombre de conseillers

Procurations :

Municipaux en exercice =  
3

Secrétaire de séance :

Présents =

**OBJET : RIFSEEP – Modification de la délibération en date du 31/1/2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**

Quorum atteint

Domaine : Fonction Publique  
4.5 Régime indemnitaire

Archivage de la  
délibération en date du =

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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°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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 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 la délibération du Conseil Municipal en date du 31/1/2017 et notamment son point n° 2 « montants de référence » qui cumule le montant maximal annuel IFSE + CIA qu'il convient de différencier,

VU l'avis du Comité Technique en date du.....,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, 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 s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent 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.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences :

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :  
(l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste) ;

- Nombre d'années sur le poste occupé (pourraient également être prises en compte les années sur le poste hors collectivité, dans le privé....)
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation)
- L'approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
- La mobilisation de ses compétences et la réussite des objectifs fixés
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires.... ;
- L'effort de formation professionnelle.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.  
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.

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

### Catégorie A :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées		
Groupe A1	Direction générale	36 210 €	6 390€
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670€
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	25 500 €	4 500€

### Catégorie B :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe B1	Responsable d'un ou de plusieurs services,	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Chef d'équipe, Responsable Adjoint	16 015 €	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, sujétions ou responsabilités particulières	14 650 €	1 995€

Filière sportive :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Educateurs des APS		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe B1	Responsable d'un ou de plusieurs services,	17 840 €	2 380 €
Groupe B2	Chef d'équipe, Responsable Adjoint	16 015 €	2 380 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, sujétions ou responsabilités particulières	14 650 €	1 995 €

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C1	Responsable service / adjoint	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'accueil/Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

Filière médico-Sociale :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution...	10 800 €	1 200 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution...	10 800 €	1 200 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	10 800 €	1 200 €

Filière Animation :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints d'Animation		Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	10 800 €	1 200 €

Les montants indiqués ci-dessus 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.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- 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. 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, ...), accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle.

En cas d'absence pour maladie ordinaire, le versement de l'IFSE est suspendu lorsque l'absence est supérieure à 10 jours, et un abattement de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence constaté dans le mois sera effectué.

En cas de congé de longue maladie, longue durée ou maladie grave, le versement de l'IFSE est suspendu.

Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de longue maladie ou de longue durée, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

## 2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, 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.

Il sera proposé au Conseil Municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

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.

Il sera proposé au Conseil Municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée en deux versements.

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 doit être inférieur à l'IFSE.

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

Il sera proposé au Conseil Municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

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.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Il sera proposé au Conseil Municipal :

- de compléter la délibération en date du 31/1/2017 instaurant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du ...
- De rappeler que le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus et ont signé au registre tous les membre présents.

Le Maire,

Bruno GALAN

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux dans les deux mois à compter de sa publicité. Elle peut également faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux mois à compter de sa publicité devant le tribunal administratif de Montpellier