

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
SÉANCE DU 13 JUILLET 2022**

Les membres du Conseil d'administration de la crèche municipale de CARGESE, régulièrement convoqués le quatre juillet deux mille vingt-deux, sont réunis, l'an deux mille vingt-deux, le treize juillet, à quatorze heures, en la salle des délibérations de la Mairie, au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Vannina NEGRONI.

Membres : 4

N°2022/10

MEMBRES PRÉSENTS	
NEGRONI Vannina	FRIMIGACCI Lucie
POGGI Dominique	
MEMBRES ABSENTS	
LECA Ornella	
SECRÉTAIRE DE SÉANCE	
FRIMIGACCI Lucie	

OBJET : Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la crèche municipale de Cargèse.

Le Conseil d'administration,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

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 le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er}alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu 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 d'Etat ;

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

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 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 d'Etat ;

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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 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 la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 23 juin 2022 et relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent au sein de la crèche municipale de Cargèse ;

Considérant qu'il convient de mettre en place le RIFSEEP au sein de la crèche municipale, conformément au principe de parité tel que prévu par le Code général de la fonction publique ;

La Présidente du Conseil d'administration rappelle à l'Assemblée délibérante que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien ou cumul est explicitement prévu.

La Présidente du Conseil d'administration informe les administrateurs présents que le RIFSEEP, mis en place dans la fonction publique d'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se décompose en deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui est obligatoire dans le cadre du RIFSEEP, et vise à valoriser l'exercice des fonctions.
- le complément indemnitaire annuel (CIA), qui est facultatif et lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'IFSE

I. Rappel du principe.

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Ainsi, cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins prononcées de l'agent en matière d'encadrement et/ou de coordination d'équipes, ainsi qu'en matière d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, ou encore de conduite de projets.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Il est retenu pour ce critère la capacité de transmission des savoirs et compétences, le suivi de formations, la connaissance de son environnement de travail, l'acquisition de nouvelles compétences, ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. L'ancienneté, matérialisée par les avancements d'échelons, n'est pas prise en compte au titre de l'expérience professionnelle.

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il s'agit de tenir compte des contraintes particulières liées au poste : efforts physiques, responsabilité prononcée, enjeux sécuritaires, confidentialité, missions d'accueil.

II. Les bénéficiaires.

L'IFSE est attribuée selon les modalités ci-après définies et dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant au moins, de manière ininterrompue, un an d'ancienneté de services au sein de l'établissement.

Les agents percevront l'IFSE correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

III. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de l'IFSE.

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 l'établissement sont fixés dans la limite de ces plafonds, en vertu du principe de parité. Chaque emploi de l'établissement est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Filière médico-sociale

Catégorie A

Infirmiers territoriaux en soins généraux

Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	IFSE : plafonds annuels réglementaires (Etat)	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par le Conseil d'administration	Plafond global du RIFSEEP retenu par l'établissement (IFSE + CIA)
Groupe 1	Directrice/Directeur de crèche	19 480€	19 480€	22 920€

Filière technique

Catégorie C

Adjoints techniques territoriaux				
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	IFSE : plafond annuel réglementaire (Etat)	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par le Conseil d'administration	Plafond global du RIFSEEP retenu par l'établissement (IFSE + CIA)
Groupe 1	Agent de crèche	11 340€	11 340€	12 600€

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupant un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel, ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

IV. 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 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 ;
- 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 et des procédures, amélioration des savoirs techniques...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III de la présente délibération.

V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE.

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système détaillé ci-après sera appliqué pour les agents titulaires, stagiaires et soumis à un contrat de droit public.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- Pendant les autorisations exceptionnelles d'absence (événements familiaux), les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, les congés pour adoption, accident du travail ou congés pour maladie professionnelle, l'IFSE sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie, le versement de l'IFSE sera suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé pour maladie ordinaire lui demeurent acquises.

VI. Périodicité de versement de l'IFSE.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

VII. Clause de revalorisation.

Les montants maxima (plafonds) de l'IFSE évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables à la fonction publique d'Etat.

Le CIA

I. Rappel du principe.

Parallèlement à l'IFSE, il est possible de verser un complément indemnitaire annuel aux agents.

La Présidente du Conseil d'administration rappelle que le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent se fonde sur son entretien professionnel.

Les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir des agents ont été validés par le Comité Technique, et sont développés par le biais de la présente délibération comme suit. Ces critères sont les suivants :

- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs (qualité d'exécution des missions, disponibilité, assiduité, rigueur, sens de l'initiative, investissement personnel dans l'exercice des fonctions) ;
- les compétences professionnelles et techniques (connaissance de son domaine d'intervention et de son environnement de travail, des règles de déontologie, fiabilité de l'activité, gestion du temps, adaptabilité, entretien et développement des compétences, sens du service public) ;
- les qualités relationnelles (respect de la hiérarchie, des collègues, élus, administrés, écoute, courtoisie, travail en équipe, solidarité) ;
- la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (animation d'équipes, accompagnement des agents, contrôles, évaluations, fixation d'objectifs, communication, gestion des projets et contraintes).

II. Les bénéficiaires.

Le CIA est attribué selon les modalités ci-après définies et dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant au moins, de manière ininterrompue, un an d'ancienneté de services au sein de l'établissement.

Les agents percevront le CIA correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

III. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel et suivant les critères exposés ci-dessus.

Chaque part du CIA correspond à un montant maximum fixé par l'organe délibérant suivant des groupes de fonctions et dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Filière médico-sociale

Catégorie A

Infirmiers territoriaux en soins généraux				
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	CIA : plafonds annuels réglementaires (Etat)	Montant annuel maximum du CIA retenu par le Conseil d'administration	Plafond global du RIFSEEP retenu par l'établissement (IFSE + CIA)
Groupe 1	Directrice/Directeur de crèche	3 440€	3 440€	22 920€

Filière technique

Catégorie C

Adjoints techniques territoriaux				
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	CIA : plafond annuel réglementaire (Etat)	Montant annuel maximum du CIA retenu par le Conseil d'administration	Plafond global du RIFSEEP retenu par l'établissement (IFSE + CIA)
Groupe 1	Agent de crèche	1 260€	1 260€	12 600€

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant. Le CIA attribué individuellement sera corrigé si nécessaire, à partir des résultats des entretiens professionnels.

IV. Les modalités de maintien ou de suppression du CIA.

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le

système détaillé ci-après sera appliqué pour les agents titulaires, stagiaires et soumis à un contrat de droit public.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, le CIA suivra le sort du traitement ;
- Pendant les autorisations exceptionnelles d'absence (événements familiaux), les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, les congés pour adoption, accident du travail ou congés pour maladie professionnelle, le CIA sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie, le versement du CIA sera suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé pour maladie ordinaire lui demeurent acquises.

V. Périodicité de versement du CIA.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en une seule fraction et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'entretien professionnel portant sur l'année N-1. Le montant versé est proratisé en fonction du temps de travail.

VI. Clause de revalorisation.

Les montants maxima (plafonds) du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables à la fonction publique d'Etat.

VII. Les règles de cumul du RIFSEEP.

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

Le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP) ;
- la prime de fonction et de résultats (PFR) ;

- la prime de service et de rendement (PSR) ;
- l'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- l'indemnité d'astreintes.

LE CONSEIL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

DÉCIDE que le RIFSEEP est mis en place au sein de la crèche municipale de Cargèse selon les modalités définies par la présente délibération ;

AUTORISE la Présidente du Conseil d'administration à fixer, par arrêtés individuels, le montant attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, aux agents de l'établissement, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération ;

DIT que les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

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

Pour 3.

La Présidente du Conseil d'administration,
Vannina NEGRONI



Voies et délais de recours : la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bastia, ou sur le site www.telerecours.fr, dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa publication. Ce recours contentieux peut être précédé d'un recours gracieux adressé à la Présidente du Conseil d'administration dans les mêmes conditions de délais. En cas de recours gracieux préalable, le délai de recours contentieux est prorogé.