

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 28 JANVIER 2025

Nombre de Conseillers :

En exercice : 53

Présents : 35

Votants : 44

N°CC2025-01-03

**OBJET : MODIFICATION DU
PROTOCOLE RIFSEEP (CIA)**

L'an deux mille vingt-cinq, le 28 janvier à 18 heures, le Conseil Communautaire du Pays de Saint Eloy, convoqué le 22 janvier 2025 par voie dématérialisée, s'est réuni à la Maison de l'Entrepreneur à Saint Eloy-les-Mines, sous la présidence de Monsieur Laurent DUMAS, Président en exercice.

Présents : Jean-Yves ARNAUD ; Michel BANCAREL ; Jean-Claude BELLARD, Cédric BOILOT ; Christine BONNET ; Karine BOURNAT-GONZALEZ ; Jean- Claude CAZEAU ; Guy CHARTOIRE ; Daniel CLUZEL ; Serge COMPTE ; Jacqueline DUBOISSET ; Robert DUBUIS ; Laurent DUMAS ; Sylvain DURIN ; Bernard FAVIER ; Jean-Claude GAILLARD ; Marc GIDEL ; Bernadette GOURSON ; Gilles GOUYON ; Bernard GRAND ; Jean-Jacques GRZYBOWSKI ; Christian JEROME ; Michèle MEUNIER ; Sabine MICHEL ; Christiane MOUGEL ; Roger OLLIER ; Laurence ORIOL ; Bernard PENY ; René POUILLE ; Valérie ROCHE ; Jean-Marc SAUTERAU ; Catherine SIMONET ; Odile SOULIER ; Jacques THOMAS ;

Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration : François BRUNET ayant donné procuration à Laurence ORIOL ; GAUMET ayant donné procuration à Bernard PENY ; Patrick GIDEL ayant donné procuration à Sabine MICHEL ; Pascale JEAN ayant donné procuration à Catherine SIMONET ; Christian JOUHET ayant donné procuration à Valérie ROCHE ; Jean-Jacques LOUIS-FERANDON ayant donné procuration à Christian JEROME ; Marie-Christine LOURDIN ayant donné procuration à Bernard GRAND ; Anthony PALERMO ayant donné procuration à Jacqueline DUBOISSET ; Christophe SARRE ayant donné procuration à Sylvain DURIN ;

Excusés remplacés par le suppléant : Marie TARDIVAT remplacée par Alain DURIN ;

Excusés : Denis ASTRUC ; Marc BEAUMONT ; Didier BOURNAT ; Aurélie DEFRETIERE ; Claude DUBOSCLARD ; Annelise DURON ; Bernard DUVERGER ; Margaux PIQUELLE ; David SABY ;

Secrétaire : Karine BOURNAT-GONZALEZ ;

Le Président,

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu le Code général de la Fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu la circulaire 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 délibération n°6 du 19 décembre 2017 sur la mise en place du RIFSEEP et les délibérations n°3 du 18 juin 2019, n°7 du 26 novembre 2019, n°8 du 15 décembre 2020, n°CC2022-06-07 du 20 septembre 2022 et n°CC2024-01-01 du 30 janvier 2024 portant modification du protocole RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 17 janvier 2025 sur la modification du protocole de mise en œuvre du RIFSEEP,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,

Considérant que le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emploi,

Considérant que pour plus de clarté et de justesse dans le versement de la part relative au Complément Indemnitaire Annuel (CIA) du RIFSEEP, il est nécessaire de modifier le protocole de mise en œuvre du RIFSEEP,

Propose au Conseil Communautaire :

- De valider le protocole modifié de mise en œuvre du RIFSEEP ci-annexé à compter du 1^{er} février 2025.

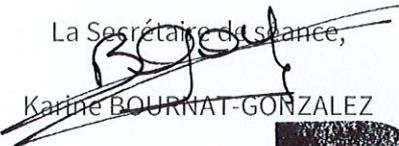
Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire :

- Adopte les modifications et approuve le nouveau protocole ci-annexé qui en résulte ;
- Décide de prévoir les crédits correspondants au budget ;
- Autorise le Président à accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération et le charge de la publication et de l'exécution de cette décision.

.....

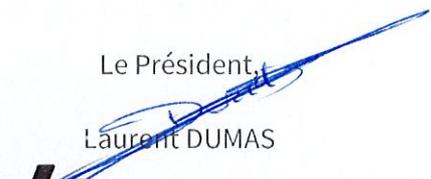
Fait et délibéré à l'unanimité à la Maison de l'Entrepreneur à Saint Eloy les Mines, le 28 janvier 2025.

La Secrétaire de séance,

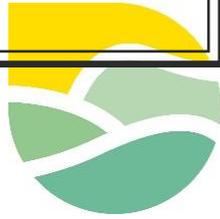

Karine BOURNAT-GONZALEZ



Le Président,


Laurent DUMAS

**Pays
de
Saint-Eloy**
communauté de communes



PROTOCOLE DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

JANVIER 2025

Le régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties cumulables :

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

1 Dispositions générales

Le RIFSEEP est attribué aux :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, non complet et temps partiel ;
- Agents contractuels de droit public employés sur des postes permanents et non-permanents à temps complet, non complet et temps partiel, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence ;
- Agents détachés sur emploi fonctionnel (le régime indemnitaire applicable est celui du cadre d'emploi d'origine, auquel s'ajoute la prime de responsabilité).

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

Conformément au décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, à la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP et à l'arrêté ministériel du 27 août 2015, l'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Le supplément familial de traitement ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel ;

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié, indemnité horaire pour travail de nuit).

2 Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

2-1 Principes

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau dispositif indemnitaire. Elle est fixée dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires d'Etat. Elle repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expertise professionnelle et des sujétions du poste.

2-2 Détermination des groupes de fonctions et critères

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions s'appuyant sur les critères professionnels issus du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La méthode de cotation des postes, s'appuyant sur des indicateurs et une échelle de points correspondante, est retenue pour la détermination des groupes de fonctions. Elle s'articule comme suit :

Critère IFSE	Indicateur	Définition et cotation de l'indicateur
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique / responsabilité	Direction générale : 5 pts ; adjoint à la direction générale : 4 pts ; responsable de service : 3 pts ; coordination : 2 pts ; agent d'exécution : 1 pt
	Nombre de collaborateurs encadrés directement	5 pts : 11 et plus 4 pts : 5 à 10 3 pts : 1 à 5
	Conduite de projets	Piloter avec méthode un projet de manière fréquente, plus d'une fois par mois (2 pts) ; ponctuelle, moins d'une fois par mois (1 pt)
	Responsabilité de formations / tutorats	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne de manière fréquente (2 pts) ; ponctuelle (1 pt)
	Animation de réunions	Conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité de manière fréquente, plus d'une fois par mois (2 pts) ; ponctuelle, moins d'une fois par mois (1 pt) ; rare (0 pt)
	Contribution à l'organisation du travail / gestion des plannings	Gestion ponctuelle des plannings, moins d'une fois par semaine (1 pt) ; gestion systématique des plannings, plus d'une fois par semaine (2 pts)

AR Prefecture

063-200072080-20250128-CC20250103-DE
Reçu le 06/02/2025

	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction ou la mise en œuvre d'un projet et les alerter sur les risques techniques et juridiques de manière fréquente, plus d'une fois par semaine (3 pts) ; ponctuelle, moins d'une fois par semaine (2 pts)
	Conception d'outils	Conception d'outils (tableaux, procédures ...) visant à améliorer le fonctionnement des services (2 pts)
	Délégation de signature	Oui (1 pt) ou non (0 pt)
	Polyvalence	Le poste correspond à plus de 5 (5 pts), 4 (4 pts) 3 (3 pts), 2 (2 pts) ou 1 (0 pt) métier(s) existant dans le répertoire CNFPT
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Maîtrise d'un outil (logiciel hors suite Office...)	Utilisation régulière et confirmée de plusieurs outils (2 pts), un outil (1 pt), pas d'outil (0 pt)
	Réfèrent dans un domaine hors des fonctions habituelles	Oui : 1 pt ; non : 0 pt
	Niveau de connaissances théoriques attendu (diplôme ou équivalent)	5 pts : Bac + 5 et plus 4 pts : Bac +3 ou 4 3 pts : Bac + 2 2 pts : Bac ou équivalent 1 pt : CAP, BEP ou équivalent
	Habilitation / certification	Plusieurs habilitations/certifications (2 pts), une habilitation/certification (1 pt), pas d'habilitation/certification (0 pt)
	Nécessité d'actualisation des connaissances	Indispensable (3 pts) ; nécessaire (2 pts) ; encouragée (1 pt)
	Degré d'autonomie	Exercer ses activités avec une supervision ponctuelle (mensuelle, 2 pts) ; régulière (hebdomadaire, 1 pt), étroite (quotidien, 0 pt)
	Force de proposition (exécution simple ou interprétation)	Initiatives, interprétation de textes, propositions ou adaptation de la conduite à tenir face à une situation inédite, de manière fréquente (quotidienne, 2 pts), ponctuelle (hebdomadaire, 1 pt) ou rare (moins d'une fois par semaine : 0 pt)
	Rareté de l'expertise	Candidatures correspondant au profil recherché : moins de 2 candidatures sur le poste ou sur un poste similaire : 2 pts, entre 3 et 5 candidatures : 1 pt ; plus de 5 candidatures : 0 pt
	Expérience requise pour le poste	Plus de 5 ans demandés : 3 pts ; entre 3 et 5 ans demandés : 2 pts ; entre 6 mois et 3 ans demandés : 1 pt ; débutant : 0 pt
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard	Relations externes (administrés, partenaires extérieurs)	1 pt : ponctuel (mensuel) ; 2 pts : fréquent (hebdomadaire) ; 3 pts : systématique (quotidien)
	Risque d'agression physique	Oui (2 pts) ou non (0 pt)
	Risque d'agression verbale	Oui (2 pts) ou non (0 pt)

AR Prefecture063-200072080-20250128-CC20250103-DE
Reçu le 06/02/2025

de son environnement professionnel	Risque de contagion	Oui (2 pts) ou non (0 pt)
	Risque de blessure / vigilance	Elevé : bricolage, manutention, etc. (2 pts) ; modéré : aide à la personne (1 pt) ; faible : administration (0 pt)
	Tension mentale	Risques psycho-sociaux caractérisés (cf. fiche de poste) élevés (3 pts), modérés (2 pts) ou faibles (0 pt) du fait de l'imprévisibilité de l'organisation du travail, de la charge de travail, des pics d'activité et des délais à respecter
	Discrétion professionnelle	Sujétions particulières de confidentialité caractérisées dans la fiche de poste (oui : 1 pt ; non : 0 pt)
	Impact sur l'image de la structure	Impact du poste sur l'image de la structure-employeur (représentation, contact avec le public, contact avec les agents au nom de l'employeur) sur une base fréquente (hebdomadaire : 2 pts), ponctuelle (au moins une fois par mois : 1 pt) ou rare (moins d'une fois par mois : 0 pt)
	Facteurs de perturbation	Interruptions fréquentes (plusieurs fois par heure) : 2 pts ; régulières (plusieurs fois par jour) : 1 pt ; ponctuelles (1 à 2 fois par jour) : 0 pt
	Variabilité des horaires / sujétions horaires non valorisées par une autre prime	Fréquente : plus d'une fois par semaine (3 pts) ; ponctuelle : plus d'une fois par mois (2 pts) ; rare : moins d'une fois par mois (1 pt)
	Pénibilité physique	Effort physique soutenu régulier : plus d'une fois par semaine (2 pts) ; effort physique soutenu occasionnel : moins d'une fois par semaine (1 pt)
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité juridique de la structure sur une base fréquente (2 pts), modérée (1 pt) ou faible (0 pt)
	Engagement de la responsabilité financière (y compris régie financière)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité financière de la structure sur une base fréquente (2 pts), modérée (1 pt) ou faible (0 pt)
	Congés imposés	Oui (1 pt) ou non (0 pt)

L'application de cette grille d'indicateurs conduit à la constitution des groupes de fonctions suivants :

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A, toutes filières confondues :
 - Groupe A1 : plus de 60 points
 - Groupe A2 : de 46 à 59 points
 - Groupe A3 : de 41 à 45 points
 - Groupe A4 : jusqu'à 40 points
- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B, toutes filières confondues :

Groupe B1 : plus de 41 points
Groupe B2 : de 36 à 40 points
Groupe B3 : de 30 à 35 points
Groupe B4 : jusqu'à 29 points

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C, toutes filières confondues :

Groupe C1 : plus de 36 points
Groupe C2 : de 31 à 35 points
Groupe C3 : de 26 à 30 points
Groupe C4 : jusqu'à 25 points

2-3 Montants d'attribution pour l'IFSE

Les plafonds proposés pour la mise en place de l'IFSE sont les suivants, étant précisé que le montant mensuel ou annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions antérieures est maintenu, à titre individuel et jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la modification de cette nouvelle version du protocole RIFSEEP.

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A (montant brut annuel en euros), toutes filières confondues :

Groupe	Plancher	Plafond
Groupe A1	12000	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe A2	4800	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe A3	3600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe A4	1560	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B (montant brut annuel), toutes filières confondues :

Groupe	Plancher	Plafond
Groupe B1	5400	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe B2	3600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe B3	1200	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat

* Arrêtés pris pour l'application 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 d'Etat, applicables aux différents corps de l'Etat.

AR Prefecture063-200072080-20250128-CC20250103-DE
Reçu le 06/02/2025

Groupe B4	840	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
-----------	-----	--

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C (montant brut annuel), toutes filières confondues :

Groupe	Plancher	Plafond
Groupe C1	3600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe C2	1200	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe C3	840	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe C4	600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat

2-4 Modulation individuelle

Le montant individuel versé à un agent éligible dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctions définis préalablement. Chaque part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Les agents occupant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière valorisée au titre de la nouvelle bonification indiciaire ne verront pas cette responsabilité ou cette technicité prise en compte dans le cadre de l'IFSE.

Conformément au décret n°2014-513 susvisé, le montant annuel de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité ;
- En cas d'avancement de grade à la suite d'une promotion interne ;
- Au minimum tous les quatre ans, s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent.

Le réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

3 Complément indemnitaire annuel (CIA)

3-1 Principes

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il constitue la 2^{ème} part du RIFSEEP.

Il est versé à titre individuel, totalement ou partiellement, en application des critères ci-dessous.

3-2 Critères

Les critères retenus pour l'attribution du CIA sont les suivants :

- **Valorisation professionnelle = 80%**

La valorisation professionnelle s'appréciera au regard des critères établis pour les entretiens d'évaluation des agents, soit (1) l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ; (2) les compétences professionnelles et techniques ; (3) la manière de servir et les qualités relationnelles ; (4) les capacités d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

- **Valorisation du présentéisme = 20 %**

Un agent cumulant moins de 30 jours d'absence sur l'année de référence (hors congés annuels, autorisations spéciales d'absence, formations, congés de maternité ou paternité, états pathologiques résultant de la grossesse, congés d'adoption, congé pour accident de travail, accident de trajet, congé pour invalidité temporaire imputable au service et congé pour maladie professionnelle) sera considéré comme remplissant pleinement le critère. Si l'agent cumule plus de 30 jours d'absence sur l'année de référence, il ne répondra pas au critère.

Cat.	Critères de valorisation professionnelle	Pondération des critères ²	Résultat
A	(1) Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Conseiller, assister et alerter les élus sur les risques ; - Maîtriser le cadre réglementaire et savoir expertiser le domaine d'activité ; - Maîtriser les instances et procédures décisionnelles ; - Connaître l'environnement professionnel, les publics et partenaires extérieurs ; - Maîtriser les méthodes de gestion et d'évaluation de l'activité ; - Maîtriser les outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité ; - Maîtriser les techniques d'information, de négociation et de communication ; - Opérer des choix techniques et traduire les orientations stratégiques en projets et actions ; - Implication au sein des projets et de la collectivité ; - Animer et conduire des réunions. 	10 critères pondérés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Jamais : 1 pt - Parfois : 2 pts - Fréquemment : 3 pts - Systématiquement : 4 pts 	29 critères, un maximum de 116 points : <ul style="list-style-type: none"> - 90 points et plus : 100% de l'objectif « valeur professionnelle » est rempli ; - Entre 75 et 89 points : 80% de l'objectif est rempli ; - Entre 60 et 74 points : 65% de l'objectif est rempli ; - Entre 30 et 59 points : 50% de l'objectif est rempli ; - 29 points et moins : l'objectif « valorisation professionnelle » n'est pas rempli.
	(2) Compétences professionnelles et techniques : <ul style="list-style-type: none"> - Prendre des initiatives, des responsabilités et être force de propositions ; - Anticiper les évolutions ; - Identifier et hiérarchiser les priorités ; - Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques ; - Informer / communiquer sur les enjeux, les projets et les résultats 	5 critères pondérés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Non acquis : 1 pt - En cours d'acquisition : 2 pts - Acquis : 3 pts - Systématiquement : 4 pts 	
	(3) Manière de servir et qualités relationnelles : <ul style="list-style-type: none"> - Capacité d'adaptation et implication / conduite au changement - Sens du service public / culture de la Fonction publique/ garant de l'image positive de la collectivité 	6 critères pondérés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisant : 1 pt - A améliorer : 2 pts 	

² Il convient de noter que les critères « sans objet » pour l'agent n'entrent pas dans cette grille de pondération. Ainsi, un agent qui totalise un nombre de points inférieur à celui de sa catégorie verra l'objectif « valeur professionnelle » rempli à 100% s'il totalise 77,5% des points ; à 80% s'il totalise entre 65 et 77% des points ; à 65% s'il totalise entre 52 et 64% des points ; à 50% s'il totalise entre 26 et 51% des points ; l'objectif n'est pas rempli si le total est inférieur à 25% des points.



Cat.	Critères de valorisation professionnelle	Pondération des critères ²	Résultat
	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à travailler en équipe et en transversalité - Capacité à transmettre ses connaissances - Disponibilité - Esprit d'initiative et de créativité <p>(4) Capacités d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à piloter, animer et organiser une équipe - Capacité à maintenir la cohésion d'équipe - Capacité à définir et négocier les missions et objectifs - Capacité à superviser, déléguer et évaluer - Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives - Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation - Capacité à transmettre ses connaissances - Management de projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfaisant : 3 pts - Maîtrisé : 4 pts <p>8 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisant : 1 pt - A améliorer : 2 pts - Satisfaisant : 3 pts - Maîtrisé : 4 pts 	
B	<p>(1) Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité ; - Maîtriser les techniques d'information, de négociation et de communication ; - Proposer des choix techniques ; - Implication au sein des projets et de la collectivité ; - Animer et conduire des réunions. <p>(2) Compétences professionnelles et techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser le cadre réglementaire et savoir expertiser le domaine d'activité ; - Maîtriser les instances et procédures décisionnelles de la collectivité ; - Connaître l'environnement professionnel, les publics et les partenaires extérieurs ; - Alerter sur les évolutions professionnelles et techniques de son domaine d'activité ; - Sens de l'organisation / capacité à prioriser ; - Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques ; 	<p>5 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jamais : 1 pt - Parfois : 2 pts - Fréquemment : 3 pts - Systématiquement : 4 pts <p>9 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non acquis : 1 pt - En cours d'acquisition : 2 pts - Acquis : 3 pts - Systématiquement : 4 pts 	<p>30 critères, un maximum de 120 points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 93 points et plus : 100% de l'objectif « valeur professionnelle » est rempli ; - Entre 78 et 92 points : 80% de l'objectif est rempli ; - Entre 62 et 77 points : 65% de l'objectif est rempli ; - Entre 31 et 61 points : 50% de l'objectif est rempli ; - 30 points et moins : l'objectif n'est pas rempli.

Cat.	Critères de valorisation professionnelle	Pondération des critères ²	Résultat
	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre, contrôler et évaluer l'activité / les projets ; - Informer / communiquer sur les enjeux, les projets et les résultats ; - Savoir présenter et valoriser son travail par une maîtrise des techniques d'information et de communication. 		
	<p>(3) Manière de servir et qualités relationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sens du service public / culture de la Fonction publique/ garant de l'image positive de la collectivité ; - Réserve, discrétion et secret professionnels ; - Capacité à rendre compte et respect de la hiérarchie ; - Capacité à travailler en équipe et en transversalité ; - Capacité d'adaptation ; - Disponibilité ; - Esprit d'initiative et de créativité ; - Savoir prioriser les tâches à accomplir. 	<p>8 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisant : 1 pt - A améliorer : 2 pts - Satisfaisant : 3 pts - Maîtrisé : 4 pts 	
	<p>(4) Capacités d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à piloter, animer et organiser une équipe ; - Capacité à développer ou maintenir la cohésion d'équipe ; - Capacité à définir et négocier les missions et objectifs ; - Capacité à superviser, déléguer et évaluer ; - Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives ; - Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation ; - Capacité à transmettre ses connaissances ; - Management de projet. 	<p>8 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisant : 1 pt - A améliorer : 2 pts - Satisfaisant : 3 pts - Maîtrisé : 4 pts 	
C	<p>(1) Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions ; - Respecter les règles et directives dans le domaine d'activité ; - Respecter les délais et exécuter les consignes avec efficacité ; - Prendre des initiatives ; - Capacité à rechercher de l'information et curiosité professionnelle. 	<p>5 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jamais : 1 pt - Parfois : 2 pts - Fréquemment : 3 pts 	<p>27 critères, un maximum de 108 points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 83 points et plus : 100% de l'objectif « valeur professionnelle » est rempli ; - Entre 70 et 82 points : 80% de l'objectif est rempli ;

Cat.	Critères de valorisation professionnelle	Pondération des critères ²	Résultat
		- Systématiquement : 4 pts	<ul style="list-style-type: none"> - Entre 56 et 69 points : 65% de l'objectif est rempli ; - Entre 28 et 55 points : 50% de l'objectif est rempli ; - 27 points et moins : l'objectif n'est pas rempli.
<p>(2) Compétences professionnelles et techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les procédures et techniques propres au domaine d'activité ; - Connaître l'environnement professionnel et les différentes instances de décisions ; - Maîtriser les outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité ; - Qualité d'expression écrite et orale. 	<p>4 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non acquis : 1 pt - En cours d'acquisition : 2 pts - Acquis : 3 pts - Systématiquement : 4 pts 		
<p>(3) Manière de servir et qualités relationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implication au sein du service ; - Sens du service public / culture de la Fonction publique/ garant de l'image positive de la collectivité ; - Réserve, discrétion et secret professionnels ; - Capacité à rendre compte et respect de la hiérarchie ; - Capacité à travailler en équipe et en transversalité/respecter l'organisation collective du travail ; - Capacité d'adaptation ; - Ponctualité et assiduité ; - Capacité à travailler en autonomie ; - Réactivité face à une situation d'urgence ; - Présentation de l'agent. 	<p>10 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisant : 1 pt - A améliorer : 2 pts - Satisfaisant : 3 pts - Maîtrisé : 4 pts 		
<p>(4) Capacités d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à piloter, animer et organiser une équipe ; - Capacité à développer ou maintenir la cohésion d'équipe ; - Capacité à définir et négocier les missions et objectifs ; - Capacité à superviser, déléguer et évaluer ; 	<p>8 critères pondérés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisant : 1 pt - A améliorer : 2 pts - Satisfaisant : 3 pts - Maîtrisé : 4 pts 		

Cat.	Critères de valorisation professionnelle	Pondération des critères ²	Résultat
	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives ; - Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation ; - Capacité à transmettre ses connaissances ; - Management de projet. 		



3-3 Montants d'attribution pour le CIA

Le montant maximum brut annuel du CIA correspond à 15% de l'IFSE annuelle, toutes catégories confondues, avec un plancher de ce montant maximum établi à 300€ pour un équivalent temps plein, étant entendu que ce plancher sera modulé en fonction des critères ci-dessus énumérés.

Le montant maximum du CIA s'établit comme suit pour les différents groupes de fonctions. Le montant maximum annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la modification du protocole RIFSEEP.

Catégorie	Groupe de fonctions	Montant maximum du CIA en euros (pour un équivalent temps plein, soit 35/35 ^e)
A	A1	1800
	A2	720
	A3	540
	A4	300
B	B1	810
	B2	540
	B3	300
	B4	300
C	C1	540
	C2	300
	C3	300
	C4	300

4 Modalités de versement

4-1 Versement de l'IFSE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est défini par voie d'arrêté individuel.

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel ou temps partiel thérapeutique, les agents occupant des emplois à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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 dans certaines situations de congés :

- Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, congé pour invalidité temporaire imputable au service et congé pour maladie professionnelle.

AR Prefecture

063-200072080-20250128-CC20250103-DE
Reçu le 06/02/2025

- Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée 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 maladie ordinaire lui demeurent acquises.

4-2 Versement du CIA

Le montant individuel attribué au titre du CIA est défini par voie d'arrêté individuel.

Le CIA sera versé l'année n+1 (une fois les évaluations effectuées), en deux fois, au mois de juin et de novembre. Ainsi, par exemple, le CIA 2024 sera versé en 2025.

Les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service (prise en compte de la date d'arrivée, de départ, de mise en disponibilité, de suspension...).

Ainsi, un agent arrivant au 1er août 2024 percevra au maximum 42% de son CIA en 2025.