



CONSEIL D'ADMINISTRATION

SÉANCE ORDINAIRE DU 9 MARS 2026

NOMBRE DE MEMBRES	27
NOMBRE DE PRÉSENTS	11
POUVOIRS	6
NOMBRE D'ABSENTS	16
NOMBRE DE VOTANTS	17
QUORUM	14

L'an deux mille vingt-six, le 9 mars à 14h00, le Conseil d'Administration du centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir (CDG28) dûment convoqué le 20 février 2026 s'est réuni sous la présidence de Monsieur Bertrand MASSOT.

Étaient présents :

- Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU, Adjointe au Maire de NOGENT-LE-ROTHOU,
- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,
- Benoît DELATOUCHE, Maire de BARJOUVILLE,
- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,
- Jacky GAULLIER, Maire de SAINT-GEORGES-SUR-EURE,
- Sylvie HONNEUR-BÛCHER, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Bertrand MASSOT, Maire de LUISANT,
- Martine MOKHTAR, Administratrice du CCAS de CHARTRES,
- Benoît PELLEGRIN, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES CŒUR DE BEAUCE,
- Jean-Louis RAFFIN, Maire de CHATEAUNEUF-EN-THYMERAIS,
- Max VAN DER STICHELE, Maire de VER-LES-CHARTRES.

Pouvoirs :

- François BELHOMME, Maire d'EPERNON, a donné pouvoir à Bertrand MASSOT,
- John BILLARD, Maire du Favril a donné pouvoir à Jean-Luc DUCERF,
- Michel CHARPENTIER, Maire de FONTENAY-SUR-EURE a donné pouvoir à Benoît DELATOUCHE,
- Alain CONTREPOIS, Conseiller municipal de CHARTRES a donné pouvoir à Martine MOKHTAR,
- Patrick LAFAVE, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES FORETS DU PERCHE, a donné pouvoir à Benoît PELLEGRIN,
- Damien STEPPO, Maire de VERNUILLET, a donné pouvoir à Jean-Louis RAFFIN.

Excusés :

- Ghizlan CHOUAYB, Conseillère municipale de CHATEAUDUN,
- Hélène DENIEAULT, Maire de CHALLET,
- Philippe GALIOTTO, Maire de COLTAINVILLE,
- Bernard GOUIN, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU BONNEVALAIS
- Marie-Pierre DAVID, Adjointe au Maire de LÈVES,
- Lydie GUERIN, Administratrice de la CAISSE DES ECOLES DE DREUX,
- Corine LE ROUX, Maire de BOUTIGNY PROUAI
- Evelyne LEFEBVRE, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Olivier MARCADON, Maire adjoint de LUCÉ,
- Caroline VABRE, Adjointe au Maire de DREUX.

Secrétaire de séance :

- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY

Assistaient également :

- Gabrielle BARRETT-JACQUET, Directrice générale,
- Oriana CAUQUIS, Directrice générale adjointe.
- Laurent ARCHENAUULT, Payeur départemental.

Délibération n° : **2026-D-13**
Objet : **RIFSEEP – modifications**



CONSEIL D'ADMINISTRATION

SÉANCE ORDINAIRE DU 9 MARS 2026

Délibération n° : **2026-D-13**
Objet : **RIFSEEP – modifications**

Exposé de Bertrand MASSOT, 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 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 les arrêtés ministériels de références fixant les montants plafonds du RIFSEEP,

Vu la délibération du conseil d'administration n°2021-D-30 du 30 novembre 2021, portant mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2023-D-18 du 31 mars 2023 portant modification de la périodicité de versement du CIA,

Vu la délibération du conseil d'administration n°2024-D-02 du 9 février 2024 portant modification des montants plafonds pour certains groupes de fonctions,

Vu la délibération du conseil d'administration n°2025-D-49 du 28 novembre 2025 portant intégration du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 9 mars 2026

Le Président rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

En 2021, le Centre de gestion a engagé une réflexion approfondie visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Le conseil d'administration a acté sa mise en œuvre lors de la séance du 30 novembre 2021. Depuis, plusieurs délibérations ont ajusté les dispositions initialement adoptées.

Dans un contexte budgétaire national contraint, l'État encourage la maîtrise des dépenses publiques et s'interroge sur la pertinence de certains dispositifs indemnitaires mis en œuvre par les collectivités territoriales au bénéfice de leurs agents.

Dans ce contexte, et dans un souci de simplification, il est proposé d'intégrer la prime de 13e mois dans le RIFSEEP et d'abroger par conséquent la prime de 13e mois instaurée par la délibération du 17 mars 1997, et d'exclure le cumul de cette prime avec le RIFSEEP dans la délibération fixant le cadre juridique du RIFSEEP.

Cette réforme est l'occasion d'ajuster le dispositif RIFSEEP applicable aux agents du Centre de gestion, en excluant explicitement les agents momentanément privés d'emploi (FMPE), qui ne font pas partie des effectifs du CDG malgré leur prise en charge. Il est précisé que, si le Centre de gestion souhaite encourager ces agents à partir en mission, une délibération spécifique pourra être adoptée pour instaurer un dispositif adapté.

Le Président rappelle que les autres dispositions du RIFSEEP restent inchangées et que l'ensemble du dispositif modifié est repris en annexe.

Il est par conséquent proposé au Conseil d'administration :

- ▷ D'abroger la délibération du 14 mars 1997 portant instaurant au CDG de la prime de 13^e mois au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984,
- ▷ D'intégrer cette prime dans le RIFSEEP,
- ▷ De modifier le régime du RIFSEEP en conséquence, en excluant cette prime du cumul avec le RIFSEEP,
- ▷ D'exclure explicitement les agents momentanément privés d'emploi (FMPE) du dispositif RIFSEEP applicable aux agents du CDG,
- ▷ D'approuver la modification du régime indemnitaire RIFSEEP telle que définit ci-dessus à compter du 1^{er} avril 2026,
- ▷ De prendre acte que les autres dispositions du RIFSEEP ne sont pas modifiées,
- ▷ D'approuver l'annexe 1 de la présente délibération en ce qu'elle reprend l'ensemble du dispositif RIFSEEP applicable à compter du 1^{er} avril 2026,
- ▷ D'autoriser le Président à attribuer du régime indemnitaire, et ainsi à fixer un montant individuel de chaque prime aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées par la présente, par le biais d'un arrêté individuel.

Les membres du Bureau réunis en date du 19 février 2026 ont émis un avis favorable.

Le Conseil d'administration, décide, à l'unanimité :

- ▶ D'abroger la délibération du 14 mars 1997 portant instaurant au CDG de la prime de 13^e mois au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984,
- ▶ D'intégrer cette prime dans le RIFSEEP,
- ▶ De modifier le régime du RIFSEEP en conséquence, en excluant cette prime du cumul avec le RIFSEEP,
- ▶ D'exclure explicitement les agents momentanément privés d'emploi (FMPE) du dispositif RIFSEEP applicable aux agents du CDG,
- ▶ D'approuver la modification du régime indemnitaire RIFSEEP telle que définit ci-dessus à compter du 1^{er} avril 2026,
- ▶ De prendre acte que les autres dispositions du RIFSEEP ne sont pas modifiées,
- ▶ D'approuver l'annexe 1 de la présente délibération en ce qu'elle reprend l'ensemble du dispositif RIFSEEP applicable à compter du 1^{er} avril 2026,
- ▶ D'autoriser le Président à attribuer du régime indemnitaire, et ainsi à fixer un montant individuel de chaque prime aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées par la présente, par le biais d'un arrêté individuel.

Le Président,

Bertrand MASSOT



Certifié exécutoire compte tenu

De la transmission en Préfecture le :

De la publication le :

10 MARS 2026

11 MARS 2026

Par délégation,

La Directrice générale,

Gabrielle BARRETT-JACQUET

ANNEXE 1 : LE RIFSEEP AU SEIN DU CDG 28

I – LES BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.
- ✓ les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité

Les agents momentanément privé d'emploi (FMPE) sont exclus du bénéfice de ce régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont ceux listés dans les tableaux ci-dessous. Ils correspondent aux postes pourvus et à pourvoir au Centre de gestion.

II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent, le cas échéant, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Les montants de l'IFSE seront **proratisés**, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) La détermination des groupes de fonctions : critères :

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire)
 - Niveau hiérarchique
 - Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
 - Conduite de projet
 - Préparation et/ou animation de réunion
 - Conseil aux élus
- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)
 - Méthode projet
 - Technicité / niveau de difficulté
 - Champ d'application / polyvalence
 - Autonomie
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier)
 - Actualisation des connaissances
- ❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire)
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Risque d'agression physique/verbale
 - Itinérance/déplacements
 - Travail posté
 - Obligation d'assister aux instances
 - Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
 - Gestion de l'éconamat (stock, parc automobile)
 - Impact sur l'image de la collectivité



2) La détermination des groupes et des montants plafonds

Après classification des postes par application des critères et indicateurs ci-dessus, Monsieur le Président propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE	CONRRESPONDANCE AVEC TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Direction générale des services,	63 000 €	
GROUPE 2	Responsable de pôle, médecin coordonnateur	57 200 €	Médecin coordonnateur
GROUPE 3	Chargé de mission/expert	51 200 €	Médecin du travail, médecin collaborateur
GROUPE 4	Néant		
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Direction générale des services	36 210 €	
GROUPE 2	Responsable de pôle	32 130 €	
GROUPE 3	Responsable de service	25 500 €	
GROUPE 4	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	20 400 €	Conseiller en prévention des risques, conseiller maintien dans l'emploi, conseillers en recrutement organisation gestionnaire carrières, conseiller juridique, chargé de communication
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2 (40 à 49 pts)	Responsable de pôle	40 290 €	
GROUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	36 000 €	Conseiller en prévention des risques professionnels
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de service	25 500 €	Responsable de service
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	20 400 €	Conseiller en psychologie du travail, conseiller en organisation,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	43180 €	
GROUPE 2	Chef de service	38 250 €	Chef du service médecine du travail
GROUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	29 495 €	Médecin du travail

CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS		
GROUPE 1	Responsable de service	25 500 €	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	20 400 €	Conseiller maintien dans l'emploi
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS /DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GÉNÉRAUX		
GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	15 300 €	Conseiller maintien dans l'emploi, infirmier en santé au travail
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	17 480 €	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination/responsable de service	16 015 €	Gestionnaire carrière, concours, chargé de communication, gestionnaire paie, conseil juridique, conseiller en prévention des risques, conseiller en recrutement organisation, chargé des services de proximité, secrétaire de mairie,
GROUPE 3	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	14 650 €	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
CAT B	CADRE D'EMPLOIS TECHNICIENS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	19 660 €	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination/responsable de service	18 580 €	Gestionnaire carrière, concours, chargé de communication, gestionnaire paie, conseil juridique, conseiller en prévention des risques, conseiller en recrutement organisation, chargé des services de proximité, secrétaire de mairie,
GROUPE 3	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	17 500 €	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		
GROUPE 1	Responsable de service	16 720 €	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	14 960 €	Archiviste itinérant
CAT C	CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINTS DU PATRIMOINE, AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Gestionnaire, technicien, service instructeur, chef d'équipe	11 340 €	Secrétaire de mairie, archiviste itinérant
GROUPE 2	Agent technique, assistant administratif	10 800 €	Assistant administratif, agent d'entretien, agent comptable, assistant de direction

3) La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans d'autres domaines, parcours professionnel (mobilités) et autres expériences (associative etc.) : Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent présenter un intérêt dans le cadre du poste occupé,
- Connaissance de l'environnement de travail et des procédures : Environnement direct du poste (interaction avec les partenaires, maîtrise des circuits de décisions, implication des élus), des procédures,
- Accroissement des savoirs, savoirs être, et savoirs faire : formation, acquisition de diplôme, acquisition de savoirs, polyvalence, autonomie, adaptabilité, capacité à travailler en équipe, agilité,
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience : Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission par le représentant de l'État.



1) 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 (changement de poste, modification substantielle du poste occupé)
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions, de poste
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

2) Modalités d'attribution et périodicité de versement :

L'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel. Le classement des postes dans les groupes hiérarchiques sera indiqué dans l'ensemble des fiches de poste.

L'IFSE est versée mensuellement.

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part à versement facultatif du RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque CIA sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Tout agent, fonctionnaire, stagiaire, contractuel de droit public peut prétendre au versement d'un CIA. Concernant les contractuels de droit public, seuls les agents recrutés sur emploi permanent seront éligibles.

1) Les critères d'attribution du CIA :

Le CIA a pour objet de valoriser un investissement individuel qui dépasse ce que l'on attend de l'agent dans le cadre du poste occupé et du grade détenu.

Ainsi, il sera déterminé en tenant compte des critères suivants (critères ajoutés à l'entretien professionnel et formalisés dans le compte-rendu):

- dépassement des objectifs dans le cadre de la réalisation de tâches supplémentaires (remplacement d'un agent absent, prise en charge d'une mission en plus par rapport aux objectifs assignés)
- innovation dans les réalisations (force de proposition et mise en œuvre, sur des outils, des méthodes, de nouveaux services non existants)
- conception, mise en œuvre d'un projet structurant pour le Centre de gestion (uniquement pour les responsables de pôle et chefs de service)

2) Les montants du CIA :

	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA	CONRRESPONDANCE AVEC TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		
GRUPE 1	Direction générale des services	15 750 €	
GRUPE 2	Responsable de pôle, médecin coordonnateur	14 300 €	Médecin coordonnateur
GRUPE 3	Chargé de mission/expert	12800 €	Médecin du travail, médecin collaborateur
GRUPE 4	Néant		
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		
GRUPE 1	Direction générale des services	6 390 €	
GRUPE 2	Responsable de pôle	5 670 €	
GRUPE 3	Responsable de service	4 500 €	
GRUPE 4	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	3 600 €	Conseiller en prévention des risques, conseiller maintien dans l'emploi, conseillers en recrutement organisation gestionnaire carrières, conseiller juridique, chargé de communication
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX		
GRUPE 1	Néant		
GRUPE 2	Responsable de pôle	7 110 €	
GRUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	6 350 €	Conseiller en prévention des risques professionnels,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		
GRUPE 1	Responsable de service	4 500 €	Responsable de service
GRUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	3 600 €	Conseiller en psychologie du travail, conseiller en organisation,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES MÉDECINS TERRITORIAUX		
GRUPE 1	Responsable de pôle	7 620 €	
GRUPE 2	Chef de service	6 750 €	Chef du service médecine du travail
GRUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	5 205 €	Médecin du travail
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS		
GRUPE 1	Responsable de service	4 500 €	
GRUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	3 600 €	Conseiller maintien dans l'emploi
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS /DES INFIRMIERS TERRITORIAUX		

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission par le représentant de l'État.

EN SOINS GÉNÉRAUX			
GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 700 €	Conseiller maintien dans l'emploi, infirmier en santé au travail
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX ET TECHNICIENS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	2 380 €	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 185 €	Gestionnaire carrière, concours, chargé de communication, gestionnaire paie, conseil juridique, conseiller en prévention des risques, conseiller en recrutement organisation, chargé des services de proximité, secrétaire de mairie,
GROUPE 3	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	1 995 €	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		
GROUPE 1	Responsable de service	2 280 €	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 040 €	Archiviste itinérant
CAT C	CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINTS DU PATRIMOINE, AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Gestionnaire, technicien, service instructeur, chef d'équipe	1 260 €	Secrétaire de mairie, archiviste itinérant ;
GROUPE 2	Agent technique, assistant administratif	1 200 €	Assistant administratif, agent d'entretien, agent comptable, assistant de direction

3) Les modalités d'attribution du CIA :

Les CIA attribués individuellement, seront versés, dans le respect de l'enveloppe budgétaire annuelle consacrée au complément indemnitaire annuel et des montants plafond ci-dessus, après évaluation de l'agent, au regard des critères listés ci-dessus.

L'attribution du CIA au titre d'une année pour agent fera l'objet d'un arrêté individuel.

4) Les modalités de réexamen :

L'éligibilité au versement du complément indemnitaire annuel sera examinée chaque année lors de l'entretien professionnel.

5) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel, quand il est attribué, fera l'objet d'un versement annuel ou mensuel.

IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ Formation, etc.
- ✓

❖ **Maintien partiel du régime indemnitaire :**

- En matière de congé de maladie ordinaire (CMO) : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement (exemple : proratisation quand la rémunération passe à demi-traitement).
- En application de la circulaire du 15 février 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique : Durant un temps partiel thérapeutique il est proposé de maintenir les primes et indemnités au prorata de durée de service.
- Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR) : il est proposé de supprimer les primes et indemnités des agents placés en période préparatoire au reclassement.
- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

❖ **Suspension du régime indemnitaire :**

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

V – LES RÈGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

Le RIFSEEP se substituent à la quasi-totalité des primes antérieures.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS),
- ✓ L'indemnité d'astreinte et d'intervention,
- ✓ L'indemnité de permanence,
- ✓ La prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels),
- ✓ Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- ~~✓ La prime dite de « fin d'année » ou « 13ème mois » créée avant la publication de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et légalisée par ce même texte.~~

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

- ✓ Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – DATE D'EFFET

- ✓ Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

VIII – CRÉDITS BUDGÉTAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.