



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT DE LA CORSE-DU-SUD
COMMUNE DE SAN GAVINO DI CARBINI

Membres en exercice : 15

Membres présents : 12

Procuration : 3

VOTES : 15

Pour : 15

Contre :

Abstention :

N° 2026/31

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
SÉANCE DU 05 JUIN 2026

OBJET : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, sujétions, Expertise et engagement professionnel R.I.F.S.E.E.P.

L'an deux mille vingt-six, le 5 du mois de juin à 17h30, se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances, les membres du conseil municipal de la commune de San Gavino di Carbini, dûment convoqués, le 29 mai deux mille vingt-six, sous la présidence du Maire, Anthony Agostini,

Présents : Agostini Anthony, Beretti Jeannie-Paule, Giorgi François, Beretti Marie-Hélène, Giorgi Jean-François, Beretti Lesia, Klaine Antony, Fayet Ambre, Pietri Marina, Royer Elodie, Nicoli Marie-Thérèse, Souvestre Jean-Marie

Absents excusés :

Procurations : Marandat-Beretti Joé à Giorgi François, Timothee Pierre-Baptiste à Beretti Marie-Hélène, Lanfranchi Daniel à Agostini Anthony

Secrétaire de séance : Jean-François Giorgi

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 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° 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 du RIFSEEP 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 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés territoriaux 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 06 mai 2026,

Considérant la modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

Le Maire informe l'assemblée de la modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

Pour rappel la mise en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Le RIFSEEP se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

CHAPITRE 1 - L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

I. Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. 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.

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,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

II. Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après 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, incomplet, partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L 332-8-1° du code CGCL.

III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

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 emploi de la collectivité (est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés territoriaux		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 2	Directeur adjoint d'une collectivité, Collaborateur du Maire, responsable administratif et du personnel	650 x 12 = 7 800 €	32 130 €	9 000 €

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS TERRITORIAUX		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	Rédacteur avec technicité particulière (contentieux, fiscalité)	762 x 12 = 9 144 €	17 480 €	10 144 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 2	Agent de services administratifs	215 x 12 = 2 580 €	10 800 €	3 380 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISE		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, école communale	445 x 12 = 5 340 €	11 340 €	6 140 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJUTANTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, Encadrement d'un agent,	275 x 12 = 3 300€	11 340 €	4 100 €
Groupe 2	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	130 x 12 = 1 560,00 €	10 800 €	2 360 €
Groupe 2	Agents polyvalents de l'école, cantine, garderie, ménage	110 x 12 = 1 320,00 €	10 800 €	2 120 €
Groupe 2	Entretien, évacuation des déchets	110 x 12 = 1 320,00 €	10 800 €	2 120 €

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 occupés sur 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. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :

Réception par le Préfet - 06/06/2026



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

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
Responsabilité d'encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification requis Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou des projets Influence et motivation d'autrui Diversité des domaines de compétences	Vigilance Risques d'accident Risques de maladie professionnelle Responsabilité matérielle Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages Responsabilité financière Effort physique Tension mentale, nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation



Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
 2. 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 pour donner suite à la réussite d'un concours,
 3. **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, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- 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'I.F.S.E. :

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 suivant sera appliqué pour les agents titulaires et agents publics et les agents contractuels de droit public à temps complet, incomplet, partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L 332-8-1° du code général des CT.

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, accident de service ou congé pour maladie professionnelle, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

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

CHAPITRE II – DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

I. Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II. Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après 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, incomplet, partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L 332-8-1° du code CGCL.

III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :

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 pourra tenir compte de :

- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- Le sens du service public
- La valeur professionnelle,
- La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.



Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES TERRITORIAUX	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 2	1 200 €	9 000 €

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS TERRITORIAUX	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	1 000 €	10 144 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 2	800 €	3 380 €



Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISE		Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)	
Groupe 1	800 €	6 140€	

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)	
Groupe 1	800 €	4 100 €	
Groupe 2	800 €	2 360 €	

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 revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :

Le CIA peut être suspendu en cas de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité de l'agent.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/05/2026**,



Conseil Municipal

DECIDE

Article 1er

De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

Les délibérations n° 2022-022 en date du 15 septembre 2022 ; n° 2023-01 en date du 13/03/2023 et n° 2023-35 du 23/11/2023, n° 2025-54 du 09/10/2025 sont abrogées.

Article 4

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012, article 6411.

Le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Approuve la proposition du Maire,
- Autorise le Maire à signer tous les documents liés à la présente délibération.

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdit.

Certifié exécutoire,
Compte tenu de la transmission
en préfecture le 08/06/2026,



Le Maire,
Anthony Agostini

Le secrétaire de séance,
Jean-François Giorgi

- *Informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Bastia dans un délai de deux mois à compter de l'obtention de ce caractère exécutoire. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr*

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

02A-212003008-20260608-352026-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 08/06/2026

