

**CIRCULAIRE N° 2019-18**

Châlons-en-Champagne, le 3 juin 2019

Le Président du Centre de Gestion  
à  
Mesdames et Messieurs les Maires  
Mesdames et Messieurs les Présidents  
d'Etablissements Publics Communaux

## **RIFSEEP : part CIA**

Références juridiques :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,
- 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,
- 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'État,
- Circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a introduit le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), composé de deux parts :

- l'IFSE (Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise) valorisant la nature des fonctions et l'expérience professionnelle
- le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) propre à la manière de servir et à l'engagement professionnel

Pour rappel, le Centre de gestion de la Marne a constitué en 2015 un groupe de travail composé de directeurs des ressources humaines, de responsables et de gestionnaires ressources humaines, chargés d'interpréter les nouvelles règles et critères du RIFSEEP afin d'élaborer un projet de délibération, disponible dans la circulaire n°2016-13.

Initialement, la transposition vers le RIFSEEP devait impérativement conduire les collectivités à saisir le Comité technique d'un projet de délibération introduisant la part IFSE propre à la nature des fonctions et à l'expérience professionnelle. A contrario, l'interprétation générale conduisait à retenir une mise en place facultative du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) reposant sur la manière de servir et l'engagement professionnel.

Toutefois, **suite à sa décision n° 2011-727 du 13 juillet 2018, le Conseil constitutionnel a affirmé l'obligation d'instaurer la part CIA au sein de ce régime indemnitaire.**

Dans le respect de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, chaque collectivité territoriale ou établissement public est tenu de servir un régime indemnitaire en deux parts (IFSE et CIA), en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, sans pour autant porter atteinte au principe de libre administration propre à chaque collectivité locale. En effet, l'organe délibérant reste libre de déterminer ses propres montants plafonds applicables à chaque part et chaque groupe de fonctions, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes prévu par arrêté.

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise que sont appréciés, au titre du CIA, la valeur professionnelle, l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, la capacité d'adaptation aux exigences du poste, mais aussi à coopérer avec des partenaires internes ou externes ou à s'impliquer dans les projets du service et à participer activement à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.

La circulaire ministérielle susmentionnée précise que le montant maximal de ce complément indemnitaire **ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total** applicable aux fonctionnaires et préconise ainsi que ce montant maximal n'excède pas :

- 15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.

Ces pourcentages ne sont que des recommandations, tout comme les préconisations du groupe de travail constitué initialement par le Centre de Gestion.

Suite à cette information, diffusée dans l'ACTUS RH n°53 et lors des dernières réunions de territoire, il appartient donc à chaque collectivité territoriale ou établissement public, relevant du CT du Centre de Gestion, de procéder à une nouvelle saisine de l'instance et ce, dans les meilleurs délais. Un projet de délibération modificatif (disponible en annexe) visant les modalités d'instauration du CIA devra à ce titre être déposé sur le support dématérialisé AGIRHE/Instances/CT.

Ce modèle de délibération reprend les préconisations du groupe de travail initial et ne s'impose pas aux collectivités qui restent libres de déterminer leur propre système.

Pour rappel, deux séances du CT sont encore programmées en 2019 :

Date limite de saisine	Date de la séance
29 août 2019	26 septembre 2019
7 novembre 2019	5 décembre 2019

A toutes fins utiles, nous vous rappelons les cadres d'emplois éligibles à ce jour :

**CATEGORIE A :**

*Assistants socio-éducatifs, Attachés, Attachés de conservation du patrimoine, Bibliothécaires, Biologistes, Conseillers des activités physiques et sportives, Conseillers socio-éducatifs, Conservateurs de bibliothèques, Conservateurs du patrimoine, Ingénieurs en chef, Médecins, Pharmaciens, Secrétaires de mairie et Vétérinaires*

**CATEGORIE B :**

*Animateurs, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Educateurs des activités physiques et sportives et Rédacteurs*

**CATEGORIE C :**

*Adjoint administratifs, Adjoint d'animation, Adjoint du patrimoine, Adjoint techniques, Agents de maîtrise, Agents, sociaux, ATSEM et Opérateurs des activités physiques et sportifs*

**Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire**



**Le Président du Centre,  
Patrice VALENTIN**

**Maire d'ESTERNAY  
Conseiller régional  
Délégué régional du CNFPT**

## ANNEXE : Modèle de délibération

### MODELE DE DELIBERATION MODIFICATIF RELATIF À LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP ETABLI SUR LA BASE DES PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL PLACE AUPRES DU CDG (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,  
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,  
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 de l'État,  
Vu la circulaire ministérielle NOR : R DFF1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.  
Vu l'avis du comité technique en date du.....

#### Le complément indemnitaire annuel (CIA)

##### 1.1 Critères de versement

Le CIA est versé en fonction :

- de la manière de servir
- de l'engagement professionnel de l'agent

Ces critères seront appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

##### 1.2 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée au maximum à hauteur de :

- **50** % pour le critère relatif à la manière de servir
- **50** % pour le critère relatif à l'engagement professionnel de l'agent

Le CIA sera ainsi déterminé en application de la grille d'évaluation suivante :

Critères	Non acquis ou non atteint	En cours d'acquisition ou de réalisation	Acquis ou atteint	Maîtrise totale ou objectifs dépassés
<b>Pondération</b>	<b>25</b> %	<b>50</b> %	<b>75</b> %	<b>100</b> %
<b>MANIERE DE SERVIR</b> Fiabilité et qualité du travail effectué				
<b>ENGAGEMENT PROFESSIONNEL</b> Implication dans le travail, adaptabilité...				

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicables à l'Etat) :

	Groupes	Plafonds CIA
	..... (cadres d'emplois)	
	A1	..... €
	A2	..... €
	A3	..... €
	A4	..... €
CATEGORIE B	..... (cadres d'emplois)	
	B1	..... €
	B2	..... €
	B3	..... €
CATEGORIE C	..... (cadres d'emplois)	
	C1	..... €
	C2	..... €

**Le cas échéant : Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne devra pas excéder :**

- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.

### 1.3 Périodicité du versement

Le CIA est versé..... [mensuellement/trimestriellement/semestriellement annuellement]

### 1.4 Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

### 1.5 Les absences

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale relatifs au maintien du régime indemnitaire, l'organe délibérant décide:

- *Le maintien des primes et indemnités selon les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité (congrés annuels, maladie, grève, etc...).*

*Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue*

*maladie ou de longue durée. 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.*

*ou*

- *Les primes et indemnités cesseront d'être versées en cas d'indisponibilité impliquant une absence continue supérieure à .... mois,*

**1.6 Clause de revalorisation *(possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires)***

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**1.7 Exclusivité**

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

**1.8 Attribution**

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

**Après avoir délibéré, le Conseil décide :**

- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- de prévoir les crédits correspondants au budget
- les dispositions de la présente délibération prendront effet au ..... / ...../ 20... *(au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département)*

**ANNEXE : Arrêté individuel CIA**

**MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DU COMPLEMENT  
INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)**

**Le Maire (ou le Président),**

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la  
Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,  
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article  
88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,  
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 de l'Etat, Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à  
l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu la délibération de l'assemblée délibérante du ..... relative à la mise en place du  
régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de  
l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de  
sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,  
Considérant que l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir  
justifient l'attribution du complément indemnitaire,

**ARRETE**

**ARTICLE 1er** : M. ...., (grade), percevra un complément indemnitaire annuel  
(C.I.A.) d'un montant de ..... euros.

**ARTICLE 2** : Ce complément indemnitaire sera versé ..... (*préciser la  
périodicité*) et sera proratisé en fonction du temps de travail.

**ARTICLE 3** : Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le  
concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à.....

Le.....

Le Maire (ou le Président)

Notifié le

Le Maire (ou le Président) :

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification.