



R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Département de la Corse-du-Sud

COMMUNE de CUTTOLI-CORTICCHIATO

Nombre de membres :

Afférents au conseil Municipal : 19

En exercice : 19

Qui ont pris part à la délibération : 19

Dont pouvoirs : 3

Date de la convocation : 26/06/2026

Date d'affichage : 07/07/2026

L'an deux mil vingt six, le trente juin, à 18h30, le Conseil Municipal de la commune de **CUTTOLI-CORTICCHIATO**, **régulièrement convoqué**, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de **M. Jean BIANCUCCI**.

Étaient présents : M. Jean BIANCUCCI, Mme Marie MORESCHI, M. Sampiero ANDREANI, Mme Marie-Paule CRUCIANI, M. Jérôme PIERLOVISI, Mme Céline PAOLETTI, M. Jean-Baptiste TORRE, Mme Mathéa BRUNI, M. Pascal TORRE, Mlle Carla-Serena CORTICCHIATO, Mme Lydia ANDARELLI, M. Dominique BIANCUCCI, M. Paul CORTICCHIATO, M. Antoine SODINI, Mme Marie-Françoise TORRE, M. Julien TAVERA.

Étaient absents excusés : M. Jean-Baptiste VINCIGUERRA, M. Mathieu CESARANO, Mme Sarah SENTENAC.

Étaient absents non excusés : -

Procurations : M. Jean-Baptiste VINCIGUERRA en faveur de M. Jean BIANCUCCI, M. Mathieu CESARANO en faveur de M. Jérôme PIERLOVISI, Mme Sarah SENTENAC en faveur de Mme Marie-Paule CRUCIANI.

Secrétaire : Me CRUCIANI Marie Paule.

OBJET : DELIBERATION INSTITUANT LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET REDACTEURS

Délibération n° : MA-DEL-2026-044

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique notamment les articles L. 714-4 et L. 714-5,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique 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 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 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'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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'avis préalable du Comité Sociale Territorial saisi le 22/06/2026 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) des Adjointes Administratifs, des Adjointes Techniques

1 - MISE EN PLACE DE 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,
- **Eventuellement**, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

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 B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum 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	Secrétaire générale de mairie, responsable de service administratif, responsable des ressources humaines, responsable finance/budget, responsable comptable et budgétaires, chef de projet, responsable état civil/élections, régisseur principal des recettes ou d'avances	17 480 €	17 480 €	Ifse+ cia = 19 860 €
Groupe 2	Gestionnaire administratif, assistante de direction, secrétaire de mairie,	16 015 €	16 015 €	Ifse+ cia = 18 200 €
Groupe 3	Chargé d'accueil et de gestion administrative, instruction de dossiers urbanisme marchés publics...	14 650 €	14 650 €	Ifse+ cia = 16 645 €

**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 maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant <u>maxima</u> annuels de l'IFSE en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	Secrétaire de mairie, assistant de direction, référent administratif, gestionnaire RH, gestionnaire comptable et budgétaire, régisseur régisseur principal des recettes ou <u>d'avances</u> , responsable de l'urbanisme, état civil, élections	11 340 €	11 340 €	<u>Ifse</u> + <u>cia</u> = 12 600 €
Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, agent état civil, agent chargé de la saisie et du suivi des dossiers, agent de gestion administrative, standardiste, agent chargé du courrier ou de l'archivage	11 340 €	10 800 €	<u>Ifse</u> + <u>cia</u> = 12 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emploi	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant en euros	Montant <u>maxima</u> annuels de l'IFSE en euros(plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	Chef d'équipe, agent technique polyvalent, référent	11 340 €	11 340 €	<u>Ifse</u> + <u>cia</u> = 12 600 €
Groupe 2	Agent d'entretien des locaux, agent des espaces verts, agent de voirie, agent de maintenance polyvalent, agent de restauration collective, agent technique des écoles,	10 800 €	10 800 €	<u>Ifse</u> + <u>cia</u> = 12 000 €

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 :

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

- Critère n°2



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 suite à la réussite d'un concours,
3. **au moins tous les 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 :

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, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- Pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- Pendant un accident de service ou un 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.

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, à temps non complet et à temps partiel, avec une ancienneté de services à détenir au sein de la collectivité **de 6 mois en continuité.**

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 :

- *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 apportée au collectif de travail).*
- *Prise d'initiative,*

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 B]

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	2 380 €	2 380 €	Ifse + CIA = 19 860 €
Groupe 2	2 185 €	2 185 €	Ifse + CIA = 18 200 €
Groupe 3	1 995 €	1 995 €	Ifse + CIA = 16 645 €

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 €)		
	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1 260 €	1 260 €	Ifse + CIA = 12 600 €
Groupe 2	1 200 €	1 200 €	Ifse + CIA = 12 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1 260 €	1 260 €	Ifse + CIA = 12 600 €
Groupe 2	1 200 €	1 200 €	Ifse + CIA = 12 000 €

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 (ou mensuel) 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. :

En cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent.

IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/07/2026.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal

DECIDE :

Article 1er

D'instaurer le nouveau 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

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au chapitre 012.

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

Certifiée exécutoire après transmission à la
Préfecture de Corse-du-Sud et publication par
voie d'affichage le 07/07/2026

Pour être certifiée conforme
Le Maire M. Jean BLANCUCCI

