

Département  
du Doubs

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

N° 168/25

Le Président certifie

- Que la convocation du Comité avait été faite le 08 décembre 2025
- Que le compte rendu de cette délibération a été affiché à la C.C.L.L. (siège social) 22 décembre 2025

Objet de la délibération :

Régime indemnitaire – IFSE

Nombre de membres	
- En exercice :	97
- Présents titulaires	55
- Absent(e)s :	
· Dont suppléé(e)s	3
· Dont représenté(e)s	12
· Excusé(e)s :	11
· Non excusé(e)s :	16
- Votants	70
- Ne participe pas au vote	

<u>Résultat du vote</u>	
- Pour :	70
- Contre :	0
- Abstention :	0

*Extrait du Registre des Délibérations du  
Conseil Communautaire de la Communauté de  
Communes Loue Lison (C.C.L.L.)*

**SEANCE DU 15 DECEMBRE 2025**

L'an deux mil vingt-cinq,

Le quinze décembre,

Le conseil de la Communauté de Communes Loue Lison s'est réuni dans la salle de convivialité de la Mairie de Scey-Maisières, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude GRENIER, pour la session ordinaire du mois de décembre.

**Présent(e)s Mesdames et Messieurs les membres en exercice.**

**Procuration** Joel BOLE à Vincent MARGUET, Estelle BOURNEZ à Franck COLLINET, Laurence BREUILLOT à Jean-Claude STADELMANN, Vanessa DORDOR à Sandrine CLADY, Christophe FAIVRE-PIERRET à Nathalie LAURENT, Catherine GRANDJACQUET à Marie-Pierre GRANDJEAN, Maxime GROSHERNRY à Philippe BOUQUET, Thierry MAIRE DU POSET à Jean-Pierre CUNCHON, Chantal MARAUX à Sarah FAIVRE, Joëlle MAURICE à Christian MESNIER, Gérard MOUGIN à Jean-Claude GRENIER, Nathalie VAN DE WOESTYNE à Christophe GARNIER

**Suppléé(e)s** Didier LAITHIER à Marie-Christine ROBERT, Pierre MAIRE par Bernard LEFEBVRE, Florence PAUL par Claude MARESCHAL

**Excusé(e)** Guillaume AYMONIN, Jean-Marc CARGNINO, Félix CHOPARD, Louis DAUDEY, Bernadette FAILLENET, Christophe FAIVRE, Danièle FIETIER, Elisabeth JACQUES, Nathalie KOWAL-BONDY, James PROUTEAU, Laetitia ROGNON

**Absent(e)s** Henri BARBET, Jean-Michel BELPOIS, Christine BREUILLOT, Michel DEBRAY, Cyrielle DELISLE, Maryse FAILLENET, Pascal GOSSE, Florian GRILLON, Martine LANDRY, Sylvie LHERITIER, Romuald MAUGAIN, Jacques MAURICE, Pascal PERCIER, Jean-Louis POGLIANO, Patrick TELES, Marie-Christine VERNEREY

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le Conseil, M. Laurent BROCARD a été désigné pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.



Monsieur le Président rappelle aux membres du conseil communautaire que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été adopté le 27 septembre 2018.

Il y a lieu de réaliser des ajustements portant sur

⇒ L'attribution de l'IFSE pour les contrats inférieurs à 1 an et non permanents

Effectivement le statut de l'agent au sein de sa collectivité ne doit pas entrer en considération dans la mise en œuvre du RIFSEEP. Seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé.

Toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale

⇒ L'ajout du cumul possible de l'indemnité de maniement de fonds (IMF) avec le RIFSEEP

Cette nouvelle indemnité remplace l'indemnité de responsabilité des régisseurs qui n'était pas cumulable avec le RIFSEEP.

L'arrêté du 21 janvier 2025 l'intègre dans la liste des indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

Le Conseil Communautaire adopte à l'unanimité les nouvelles modalités d'attribution de l'IFSE et de l'IMF en modifiant la délibération de la manière suivante :

Pour rappel le RIFSEEP se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé en 2017 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles cumulables avec le RIFSEEP.

- 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,
- 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 circulaire du 05 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,

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 (RIFSEEP),

- Vu l'avis du comité technique en date du 4 septembre 2018 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de Communes Loue-Lison,
- Vu l'avis du comité technique de la CCLL en date du 24 novembre 2025 adoptant les deux modifications proposées (durée contrat + IMF)

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé de mettre à jour le RIFSEEP composé de deux parts selon les modalités suivantes :

### **Article 1 : Cadres d'emploi concernés**

*Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :*

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- ingénieurs
- techniciens territoriaux
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- conseillers socio-territoriaux
- agents sociaux

### **Article 2 : Structure du RIFSEEP Le RIFSEEP comprend 2 parts :**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir

### **Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

#### **Article 3.1 : Les bénéficiaires**

Bénéficiant de l'IFSE telle que définie dans la présente délibération :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

- Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
025-200068070-20251215-168-25-DE
- Accusé certifié exécutoire
- Réception par le préfet : 22/12/2025
- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
  - les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
  - les agents contractuels recrutés sur emploi permanent et sur emplois non permanents
  - les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article L 332-14 du code général de la fonction publique, à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
  - les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
    - contrat établi en application des dispositions de l'article L 332-13 du code général de la fonction publique ;
    - remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels ;
  - les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article L 332-23 1° du code général de la fonction publique ;

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, apprentis ;

### Article 3.2 : Définition des groupes de fonction

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

- ⇒ 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.

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

### Article 3.3 : Montants maximum individuels annuels

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit

	GROUPE DE FONCTION	EMPLOI	Montants annuels Maxima (ceux du décret)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
ATTACHE	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice ou directeur adjoint de la collectivité	36 210
	<b>Groupe 2</b>	Responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	32 130
	<b>Groupe 3</b>	Chargé(e) de mission, technicité particulière	25 500
REDACTEUR	<b>Groupe 1</b>	Fonction d'encadrement  Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services  Polyvalence	17 480
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, chargé(e) de mission ...	16 015
	<b>Groupe 3</b>	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	14 650
ADJOINT ADMINISTRATIF	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe  Formateur  Agent d'accueil  Diversité des tâches	11 340
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10 800

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

**FILIERE TECHNIQUE**

<b>INGENIEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	36 210
	<b>Groupe 2</b>	Chargé d'études / chargé de missions Expertise, Technicité	32 130
<b>TECHNICIEN</b>	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	17 480
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	16 015
	<b>Groupe 3</b>	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public, ...	14 650
	<b>Groupe 1</b>	<b>Chef d'équipe</b>  <b>Expertise, Technicité, Polyvalence</b>  <b>Formateur</b>  <b>Agent d'accueil</b>  <b>Diversité des tâches</b>	11 340
	<b>Groupe 2</b>	<b>Agent d'exécution</b>	10 800

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

**FILIERE SPORTIVE**

<b>ETAPS</b>	<b>Groupe 1</b>	DIRECTION/ENCADREMENT D'UNE ÉQUIPE GESTION DE STRUCTURE COORDINATION EXPERTISE, TECHNICITÉ, POLYVALENCE	17 480
		POSTE DE COORDINATEUR	16 015
		RESPONSABILITÉ POUR LA SÉCURITÉ D'AUTRUI VIGILANCE	14 650

**FILIERE ANIMATION**

<b>ANIMATEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	CHEF DE SERVICE	17 480
		POSTE DE COORDINATION	16 015
		EXPERTISE, TECHNICITÉ, POLYVALENCE	14 650

**FILIERE SOCIALE**

<b>CONSEILLER SOCIAL EDUCATIF</b>	<b>Groupe 1</b>	ENCADREMENT DE SERVICES, EMPLOIS DU GROUPE 2 AVEC SUJETIONS SPÉCIALES (EXPERTISE RARE ET/OU MULTI DOMAINES, DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS OU CONTRAINTES PROFESSIONNELLES, PILOTAGE OU COORDINATION OU ANIMATION D'ÉQUIPE...) POLYVALENCE	25 500
<b>AGENT SOCIAL</b>		CHEF D'ÉQUIPE  EXPERTISE, TECHNICITÉ, POLYVALENCE  FORMATEUR  AGENT D'ACCUEIL  DIVERSITÉ DES TÂCHES	11 340
	<b>Groupe 2</b>	AGENT D'EXÉCUTION	10 800

Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les montants indemnitaire dont bénéficiaient les agents antérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP ont été maintenus à titre individuel et intégrés dans la part IFSE.

### Article 3.5 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de service. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

### Article 3.6 : Sort de l'IFSE en cas d'absence

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)
- congés de maladie ordinaire

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie en application des dispositions ci-dessus lui demeurent acquises.

### Article 3.7 : Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE est réexaminié :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les trois ans au moins en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou d'une réussite à un concours ou examen.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

### Article 3.8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- la NBI
- l'indemnité horaire pour travail de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- l'indemnisation de maniement des fonds.

#### Article 4 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

##### Article 4.1 : Les bénéficiaires

Bénéficiant du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents contractuels recrutés sur emploi permanent
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article L 332-14 du code général de la fonction publique, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
  - ⇒ arrêté établi en application des dispositions de l'article L 332-13 du code général de la fonction publique ;
  - ⇒ remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels ;
  - ⇒ pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs ;
  - ⇒ soumis à l'entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- ⇒ les agents vacataires ;
- ⇒ les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article L 332-23 1° du code général de la fonction publique ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

- ⇒ les agents contractuels saisonniers en application de l'article 332-23 2° du code général de la fonction publique ;
- ⇒ les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, apprentis ;
- ⇒ les assistantes maternelles.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

#### Article 4.2 : Définition des critères

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- 1) REALISATION DES OBJECTIFS FIXES EN DEBUT D'ANNEE
- 2) REALISATION DU PLAN DE FORMATION / INSCRIPTION DANS UN CURSUS DE PREPARATION AUX EXAMENS OU CONCOURS / OBTENTION D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL
- 3) COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES
- 4) INITIATIVE
- 5) VOLONTARIAT/MOTIVATION
- 6) EFFICACITE
- 7) ASSIDUITE
- 8) INTEGRATION / ESPRIT D'EQUIPE
- 9) IMPRESSION GENERALE
- 10) ABSENTEISME

#### Article 4.3 : Détermination du montant du CIA

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'opère en 3 étapes :

- ◆ 1<sup>ère</sup> étape : le montant de base individuel du CIA de l'année N est unique à tous les corps, cadre d'emplois et groupes de fonction ;
- ◆ 2<sup>ème</sup> étape : la détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants

	Attribution de points
Comportement insuffisant ou compétences à acquérir	0
Comportement à améliorer et/ou compétences à développer	1
Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence	2

- ♦ 3ème étape : le montant à verser est proratisé selon la note obtenue sur 20.

Ainsi l'agent qui obtenu 20/20 se verra versé la part CIA dans sa globalité,  
l'agent qui a obtenu 15 sur 20 a 75%,  
l'agent qui obtient 10/20 a 50%.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

#### Article 4.4 : Montants maximum individuels annuels

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

	GROUPE DE FONCTION	EMPLOI	Montants annuels Maxima
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
ATTACHE	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice ou directeur adjoint de la collectivité	1000
	<b>Groupe 2</b>	Responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	1000
	<b>Groupe 3</b>	Chargé(e) de mission, technicité particulière	1000
REDACTEUR	<b>Groupe 1</b>	Fonction d'encadrement	
		Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services	
		Polyvalence	1000
REDACTEUR	<b>Groupe 1</b>	Fonction d'encadrement	
		Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services	
		Polyvalence	1000
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, chargé(e) de mission ...	1000
	<b>Groupe 3</b>	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	1000

<b>ADJOINT ADMINISTRATIF</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025

#### FILIERE TECHNIQUE

<b>INGENIEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	1000
<b>TECHNICIEN</b>	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	1000
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	1000
	<b>Groupe 3</b>	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	1000
<b>AGENT DE MAITRISE</b>  <b>ADJOINT TECHNIQUE</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	1000

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur  
025-200068070-20251215-168-25-DE  
Accusé certifié exécutoire  
Réception par le préfet : 22/12/2025

FILIERE SPORTIVE			
ETAPS	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe	1000
		Gestion de structure	
		Coordination	
FILIERE ANIMATION			
ANIMATEUR	<b>Groupe 1</b>	Chef de service	1000
		Poste de coordinateur	1000
		Responsabilité pour la sécurité d'autrui Vigilance	1000
FILIERE SOCIALE			
CONSEILLER SOCIAL TERRITORIAL	<b>Groupe 1</b>	Encadrement de services, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d'équipe...)	1000
		Polyvalence	
AGENT SOCIAL	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe	1000
		Expertise, Technicité, Polyvalence	
		Formateur	
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'accueil	1000
		Diversité des tâches	
		Agent d'exécution	1000

#### Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé en une fois annuellement.

Comme pour la part IFSE, son montant est obligatoirement calculé au prorata de la durée hebdomadaire de service de chaque agent et à sa durée de présence dans la collectivité en cas d'arrivée en cours d'année.

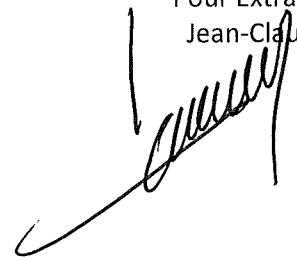
Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N. Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Fait et délibéré en séance, le 15.12.2025

Pour Extrait conforme,

Jean-Claude GRENIER

Président



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20251215-168-25-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2025