

**EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL****COMMUNE de MONTGUYON – SEANCE DU 19 FEVRIER 2025 - N° 2025/17**

L'an deux mille vingt-cinq, le 19 février, le Conseil Municipal de la Commune de Montguyon s'est réuni en session 1<sup>ère</sup> ordinaire à 20 heures 30, à la mairie, sous la présidence de Monsieur Julien MOUCHEBOEUF, Maire.

Date de convocation : 03 février 2025

Date affichage : 20 février 2025

Nbre de Conseillers : 19    En exercice : 19    Présents : 15    Votants : 15    Pour : 15

**Etaient présents** :

Julien MOUCHEBOEUF, Olivier CHARRON, Ghislaine GUILLEMAIN, Ludovic GIRARD, Lionel NORMANDIN, Sophie BRODUT, Claire LEGER, Christophe METREAU, Carine MOULY-MESAGLIO, Gaëtan BUREAU, Marc LIONARD, Raymond NUVET, Simone ARAMET, Didier MOUCHEBOEUF et Claude NEREAU

**Excusées** : Annie CHARRASSIER (donne pouvoir à Ghislaine GUILLEMAIN), Marie BERNARD, Charlotte DENIS-CUVILLIER

**Absente** : Nathalie CHATEFAU

**Secrétaire de séance** : Ghislaine GUILLEMAIN

**OBJET : REGIME INDEMNITAIRE DU RIFSEEP – Modification de l'IFSE**

Monsieur le Maire rappelle la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP qui a fait l'objet d'une délibération n° 2024/36 du 23 mai 2024.

Monsieur le Maire expose au Conseil municipal la nécessité de réviser cette délibération pour augmenter les montants annuels de l'IFSE aux agents statutaires (stagiaires et titulaires) et de l'instaurer aux agents contractuels.

***Le Maire rappelle au Conseil municipal :***

**VU** le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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** l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

FILIERE	CADRE D'EMPLOIS
ADMINISTRATIVE	Adjoint Administratifs, Rédacteur et attaché
TECHNIQUE	Adjoint technique, agent de maîtrise, technicien
CULTURELLE	Adjoint du patrimoine, assistant du patrimoine
ANIMATION	Adjoint d'animation
MEDICO-SOCIALE	ATSEM

VU l'avis du Comité social territorial en date du 09 avril 2024 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune (ou de l'établissement),

**Considérant** l'instauration au sein de la commune au 1<sup>er</sup> juillet 2024, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et L714-5 du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

**Monsieur le Maire propose au Conseil municipal la révision du régime indemnitaire du RIFSEEP par l'augmentation de l'IFSE aux agents statutaires (titulaires) et de de l'instaurer aux agents contractuels à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025,**

#### **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES**

Conformément au principe de parité, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune (ou de l'établissement) qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

<b>FILIERE</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS</b>
ADMINISTRATIVE	Adjoint Administratifs, Rédacteur et attaché
TECHNIQUE	Adjoint technique, agent de maîtrise, technicien
CULTURELLE	Adjoint du patrimoine, assistant du patrimoine
ANIMATION	Adjoint d'animation
MEDICO-SOCIALE	ATSEM

**Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel, occupant un emploi au sein de la commune.**

#### **ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'IFSE : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le CIA : le Complément Indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 49% du montant global, des primes, attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

#### **1) Principe**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui 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.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - o Niveau hiérarchique (positionnement dans l'organigramme dont les niveaux et les points sont adaptables à sa propre organisation)
  - o Nombre et type de collaborateurs encadrés
  - o Niveau d'encadrement (niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination)
  - o Organisation du travail des agents (répartir, planifier les activités en fonction des contraintes des services)
  - o Supervision, accompagnement d'autrui (accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne)
  - o Préparation et/ou animation de réunion (organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité)
  - o Conduite de projet (entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini)
  - o Conseils aux élus (apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques)
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Technicité / niveau de difficulté (niveau de technicité du poste)
  - o Champ d'application / polyvalence
  - o Pratique et maîtrise d'un outil métier (utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel)
  - o Niveau de diplôme attendu sur le poste
  - o Habilitation / certification (voir si les missions nécessitent une habilitation)
  - o Actualisation des connaissances
  - o Exercer les activités du poste sans constante supervision, savoir s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o Relations internes / externes
  - o Risque d'agression physique et/ ou verbales
  - o Exposition aux risques de contagion
  - o Risques de blessures
  - o Itinérances / déplacement (l'agent peut être amené à se déplacer dans l'exercice de ses fonctions)

- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière (capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale)
- Engagement de la responsabilité juridique (capacité à engager, seul, la responsabilité juridique de la structure locale)
- Acteur de prévention (fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels)
- Sujétions horaires (travail le week-end, dimanche et jour férié, la nuit)
- Gestion de l'économat (dresser l'inventaire des matériels, produits et appliquer les règles de stockage)
- Impact sur la structure publique (impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale)

Le nombre de groupe de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence.

## 2) Montants plafonds

Les plafonds maximaux sont définis en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre d'exemple)	Montant maximal individuel annuel En euros
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210
	Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, chef de pôle	32 130
	Groupe 3	Responsable de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Responsable de service sans encadrement, adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission	20 400
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	17 480
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Adjoint d'animation territoriaux ATSEM	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

### 3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- L'expérience (nombre d'années) dans le domaine d'activité ou sur le poste qui vise à valoriser davantage le parcours de l'agent et sa spécialisation
- L'expérience sur le poste occupé
- Capacité à apporter son expertise et transmettre ses connaissances et savoir auprès d'autres agents ou partenaires
- La méthodologie de projet aboutissant à la réalisation d'une mission
- Les formations effectuées
- ...

### 4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- a minima, tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

## ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

### 1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel sur année N-1.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Compétences
- Réalisation des objectifs fixés
- Prise d'initiatives
- Adaptabilité et disponibilité
- Développement des compétences
- Souci d'efficacité et du résultat
- Qualités relationnelles (hiérarchie, collègue public)
- Capacité à travailler en équipe
- Capacité d'encadrement

### 2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

*Les plafonds maximaux sont définis sans dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.*

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre d'exemple)	Montant maximal individuel annuel En euros
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	1 260
ATSEM Adjoints techniques territoriaux	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

## ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

### 1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement en une ou deux fractions, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité (ou l'établissement) ou étant recrutés dans la collectivité (ou l'établissement) en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, les RTT, les repos compensateurs,
- Les congés bonifiés,
- Les congés pris au titre du compte épargne-temps,
- L'absence liée à une action de formation professionnelle,
- Le congé pour formation syndicale,
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical,
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité.
- Les autorisations spéciales d'absence,
- La période de préparation au reclassement (PPR).

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC),
- Le congé parental,
- Le congé de proche aidant,
- Le congé de solidarité familiale,
- La disponibilité,
- Le congé de formation professionnelle,
- La suspension,
- L'exclusion temporaire de fonctions,
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Il ne sera pas appliqué de diminution du CIA en cas d'absence car le CIA n'est pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

## **2) Attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **ARTICLE 6 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL**

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

### **ARTICLE 7 : CUMULS POSSIBLES**

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

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP),
- L'indemnité de régisseur,
- Etc.

L'IFSE 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, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

**ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> mars 2025.

**LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, DEIDE, à l'unanimité des membres présents :**

- **DE VALIDER** la révision du régime indemnitaire du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, par l'augmentation de l'indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **DE prévoir et d'inscrire** les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdits

Ont signé au Registre les membres présents

Pour copie conforme

Le Maire,

Julien MOUCHEBOEUF

