

Mairie



33570

**EXTRAIT DU REGISTRE**

**DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**L'an deux mil vingt cinq**

**Le treize février à dix neuf heures**

**Le Conseil Municipal de la Commune de SAINT - CIBARD**

Dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie sous la présidence de Monsieur Pascal AMOREAU

**Date de convocation : 07/02/2025**

**Date d'affichage : 07/02/2025**

**Présents :** Mmes PETIT Josiane, AUTHIER Brigitte et Mrs AMOREAU Pascal, BESSOU Lucien, DUGRAND Patrick, PIMBERT Éric.

**Excusés :** Mme FOREST Nathalie (pouvoir à Mme AUTHIER Brigitte), M. BLONDET Nicolas (pouvoir à Mr DUGRAND Patrick) et M. GARACH Henri

**Secrétaire de séance :** Mme PETIT Josiane

**En exercice : 09**

**Présents : 06**

**Votants : 08**

**Absents : 00**

**Excusés : 03**

N°06-2025

**OBJET : DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE  
 TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE  
 L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Conseil Municipal,

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifiée pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ; (*à viser selon le choix de la collectivité*) ;
- 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'État ;
- Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret 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 l'arrêté ministériel pris pour l'application au corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques de catégorie C et rédacteur catégorie B ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du **28 janvier 2025** relatif à la modification des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après :

## ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel (*rappel : possibilité de ne pas verser de régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public ou d'en conditionner le versement à des critères tels que l'ancienneté de l'agent ou l'occupation d'un emploi permanent du tableau des effectifs*).

Sont concernés, les agents relevant des cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, rédacteurs, secrétaires de mairie, adjoints administratifs, animateurs, adjoints d'animation, éducateurs des APS, opérateurs des APS, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints du patrimoine, agents de maîtrise, adjoints techniques.

## ARTICLE 2 – IFSE

### • LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

### • LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

**1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- Responsabilité d'encadrement ;
- 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 (*nombre de missions, valeur, etc...*) ;
- Influence du poste sur les résultats, etc.

**2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**

- Connaissances requises pour occuper le poste (*mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise*) ;
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...

**3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- Vigilance ;
- Risques d'accident ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique
- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (*exemple : gardien de salle*) ;
- Travail posté (*exemple : agent d'accueil*) ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc... .

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

### • ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (*diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...*) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (*fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...*) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc... .

L'ancienneté (*matérialisée par les avancements d'échelon*) ainsi que l'engagement et la manière de servir (*valorisés au titre du complément indemnitaire annuel*) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 2 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

### • PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

## ARTICLE 3 – CIA

### • LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### • LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occup

#### • ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc... .

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### • PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une ou deux fractions (*ou autre périodicité selon le choix de la collectivité*).

### ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder :

- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

### ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

| MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE              |  | MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA  |
|--|--|---|
| Maladie ordinaire  | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement | Le CIA n'a pas vocation à être modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.<br><br>Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats |
| Maternité, adoption, paternité                                 | Maintenue à plein traitement                           |   |
| Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement |   |

|                                   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|
| travail / maladie professionnelle |  | professionnels  |
| Congé Grave maladie               | 33 % la 1 <sup>ère</sup> année<br>60 % la 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> année<br>sauf application rétroactive (1) | <p>Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.</p> <p>Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.</p> <p>Selon les précisions apportées par le contrôle de légalité « <i>le CIA est fondé sur l'engagement et la manière de servir. La présence de l'agent ne constitue pas, à elle seule, un critère pertinent.</i> »</p> |
| Congé Longue maladie              | 33 % la 1 <sup>ère</sup> année<br>60 % la 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> année<br>sauf application rétroactive (1) |   |
| Congé Longue Durée                | Suspendue sauf application rétroactive (2)   |   |
| Temps partiel Thérapeutique       | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement   |   |
| Congés annuels                    | Maintenue  |   |

## ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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 des missions de préfecture (IEMP)

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (*frais de déplacement par exemple*) - voir délibération n° ..... ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif - voir délibération n° ..... ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (*heures supplémentaires, astreinte, etc...*) - voir délibération n° ..... ;
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération conformément à l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée voir délibération n° ..... ;
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (*emplois fonctionnels de direction, travaux insalubres, ...*) – voir délibération n° .....

## ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 sont automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires d'État.

## ARTICLE 8 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

À l'instar de la fonction publique d'État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, 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'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

## ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d'adopter La modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 01 février 2025.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

En conséquence les délibérations du 23 janvier 2015 relatives à la mise en place de l'indemnité d'administration et de technicité et la délibération du 28 novembre 2014 relative à la mise en place de l'indemnité d'exercice de missions de préfecture sont abrogées à compter de la mise en place du nouveau régime d'indemnitaire.

Fait et délibéré les, jour, mois et année susdits et signé par les membres présents.

Le maire,

*\* certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité,*

*\* informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.*

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,

Au registre sont les signatures

Pour copie conforme,

Le secrétaire de séance

Le Maire

Pascal AMOREAU

## ANNEXE 1

## RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

| <i>Groupes de fonctions</i> | <i>Fonctions / emploi dans la collectivité<br/>(à titre indicatif, à adapter,<br/>compléter, modifier)</i>                              | <i>Montants maxima annuels d'IFSE</i> |                  |
|-----------------------------|---|---------------------------------------|------------------|
|                             |   | <b>Logés</b>                          | <b>Non logés</b> |
| <b>Rédacteurs</b>           |   |                                       |                  |
| Groupe 1                    | Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie, ...   | 8 030 €                               | 17 480 €         |
| Groupe 2                    | Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, ... | 7 220 €                               | 16 015 €         |
| Groupe 3                    | Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...   | 6 670 €                               | 14 650 €         |

| <b>Adjoins administratifs</b> |   |                                       |                  |
|-------------------------------|---|---------------------------------------|------------------|
| Groupe 1                      | Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...              | 7 090 €                               | 11 340 €         |
| Groupe 2                      | Agent d'exécution, agent d'accueil, ...   | 6 750 €                               | 10 800 €         |
| <i>Groupes de fonctions</i>   | <i>Fonctions / emploi dans la collectivité<br/>(à titre indicatif, à adapter,<br/>compléter, modifier)</i>  | <i>Montants maxima annuels d'IFSE</i> |                  |
|                               |   | <b>Logés</b>                          | <b>Non logés</b> |
| <b>Adjoins techniques</b>     |   |                                       |                  |
| Groupe 1                      | Égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité ou d'usagers, sujétions, qualifications, ... | 7 090 €                               | 11 340 €         |
| Groupe 2                      | Agent d'exécution, ...  | 6 750 €                               | 10 800 €         |

## ANNEXE 2

Envoyé en préfecture le 14/02/2025

Reçu en préfecture le 14/02/2025

Publié le

ID : 033-213303860-20250213-06\_2025-DE



## RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DU CIA

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

| Groupes de fonctions  | Montants annuels maxima du CIA |
|---|--------------------------------|
| <b>Rédacteurs / Éducateurs des APS / Animateurs</b>   |                                |
| Groupe 1  | 2 380 €                        |
| Groupe 2  | 2 185 €                        |
| Groupe 3  | 1 995 €                        |
| <b>Adjoints administratifs / Agents sociaux / Opérateurs des APS / Adjoints d'animation / Adjoints du patrimoine / Adjoints techniques / Agents de maîtrise</b> |                                |
| Groupe 1  | 1 260 €                        |
| Groupe 2  | 1 200 €                        |

