

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL N° 02-23/2025

Objet : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP).

L'an deux mil vingt-cinq et le 16 avril à 18 heures, le conseil municipal de la commune de Clérieux régulièrement convoqué par le Maire, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur LARUE Fabrice, Maire.

Présents : Mrs, Mmes LARUE Fabrice – ANGE Josianne – GIROT Dominique – JUVENON Marie-Hélène – COMBRISSEON Jean-Luc — MANGIONE Sylvie – WOZNIAK Jean-Marie – BANC Jean-Pierre – ROUX Nicolas – ROBIN Christelle – LABLANQUI Jean-Marie – GRANGER Anne-Marie – BOISSIEUX Thierry – AUROUX François – SALATA Philippe.

Excusés : VEY-FARCE Cathy - BABILLON Agnès

Absents : PHILIBERT Carine - BARRE Damien.

Procurations : VEY-FARCE Cathy à WOZNIAK Jean-Marie - BABILLON Agnès à AUROUX François

Jean-Luc COMBRISSEON a été élu secrétaire de séance.

- ◆ Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,
- ◆ Vu le code général de la fonction publique, et notamment L.712-1 et L.714-4 à L.714-13,
- ◆ 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 le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- ◆ Vu le décret n° 014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- ◆ Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- ◆ Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 tableau des effectifs,
- ◆ Vu l'avis du comité social territorial en date du 14 avril 2025

Considérant qu'à compter du 16 avril 2025, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP. Que, ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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.

- Un Complément Indemnitare Annuel (CIA) tenant compte de l'en manière de servir.

Considérant qu'il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- donner une lisibilité et davantage de transparence,
- renforcer l'attractivité de la collectivité,
- fidéliser les agents,
- favoriser une équité de rémunération entre filières,

I. Bénéficiaires

Considérant que, sont bénéficiaires :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, non complet et partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, non complet et partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné sur décision expresse de la collectivité.

Considérant que, les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Considérant que, les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Considérant que, chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article L.714-5 du code général de la fonction publique : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

Considérant que, les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Considérant que, les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Considérant que, le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Considérant que, les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - o Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet
 - o Responsabilité de formation d'autrui
 - o Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur)
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme)
- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- Autonomie, initiative
- Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation)

Envoyé en préfecture le 17/04/2025

Reçu en préfecture le 17/04/2025

Publié le 17/04/2025

ID : 026-212600969-20250416-23_2025-DE



- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Horaires atypiques
 - Responsabilité financière
 - Effort physique
 - Relations internes et ou externes
 - Confidentialité

Les cadres d'emplois concernés au sein de la collectivité et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Attaché :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Direction d'une collectivité, secrétariat général de mairie	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	Responsable d'un service	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, chargé de mission, expert	20 400 €	3 600 €

Rédacteur :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	14 650 €	1 995 €

Adjoint administratif :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil	10 800 €	1 200 €

Adjoint d'animation :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'animation, agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

ATSEM :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Aide maternelle, agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

Technicien :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien	19 660 €	2 680 €
Groupe 2	Adjoint à la direction de travaux	18 580 €	2 535 €
Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises	17 500 €	2 385 €

Agent de maîtrise :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent technique, agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

Adjoint technique :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant plafond annuel	CIA – Montant plafond annuel
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent technique, agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

III. Modulations individuelles**1. Part fonctionnelle – IFSE**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (cf. II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Valorisation de l'expérience professionnelle

Ce montant individuel pourra également être bonifié en plus de la part initiale en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure.

Cette bonification ne pourra dépasser les plafonds fixés ci-dessus (chapitre II).

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail, etc.).

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie, d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la loi n° 105 du 13 août 1983, les indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui de

2. CIA

Les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du CIA sera suspendu.

Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

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 sera modulé en fonction des critères exposés dans le III. 2. de la présente délibération (<i>Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir – CIA</i>).
Maternité, adoption, paternité	Maintenue intégralement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue intégralement	
Congé parental	Suspendue dès le 1 ^{er} jour	
Congé grave maladie	Suspendue dès le 1 ^{er} jour (sauf application rétroactive *)	
Congé longue maladie	Suspendue dès le 1 ^{er} jour (sauf application rétroactive *)	
Congé longue durée	Suspendue dès le 1 ^{er} jour (sauf application rétroactive *)	
Temps partiel thérapeutique	Maintenue intégralement	
Congés annuels	Maintenue intégralement	

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

V. Revalorisation

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

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions l'engagement professionnel pour les agents de catégories A (cadre d'emploi des attachés territoriaux), de catégorie B (cadre d'emploi des rédacteurs et des techniciens) et de catégorie C (cadres d'emploi des adjoints administratifs, adjoint d'animation, ATSEM, adjoint technique et agents de maîtrise) selon les modalités énoncées ci-dessus.

DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget (chapitre 012).

Ainsi fait et délibéré en séance les jours, mois et an susdits par les membres du Conseil Municipal soussignés.

Extrait certifié conforme.

Fait à Clérieux, le 16 avril 2025

Le Maire
Fabrice LARUE



Le secrétaire de séance
Jean-Luc COMBRISSON

