

**EXTRAIT du REGISTRE  
des DELIBERATIONS**

\*\*\*\*\*

Nombre de membres en exercice : 26

Séance du 11 février 2025

Nombre de membres présents : 17

L'an deux mil vingt-cinq et le onze février, à vingt heures trente, le Conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Patrick PLICQUE, Maire.

Ont pris part à la délibération : 21

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

Date de la convocation

04/02/2025

Date d'affichage

04/02/2025

Objet de la délibération n° 03-2025

Fonction publique – Modification du RIFSEEP

Présents

JP. CULOS, A. SECULA, C. ROMERO, F. GARRIGUES,  
C. PAVAILLER, S. MAZAS, C. SCHIFANO, M.J. SCHIFANO,  
D. DOUMERC, S. PRADELLES, JC. MALTIE, C. CLERGEAU,  
F. ESTEVES, I. CERE, RM. MARTINEZ FUENTE, H. DUTKO.

Absents excusés

C. DEBONS, M. PLANA, E. UMUTESI, A. CIERCOLES, A. TAHRI,  
JF. MULLER, ME. RAYSSAC ORRIT, O. RACAUD, JC. LAPASSE

Pouvoirs

C. DEBONS à A. SECULA	O. RACAUD à I. CERE
JF. MULLER à P. PLICQUE	JC. LAPASSE à RM MARTINEZ FUENTE

**Mme Marie-José SCHIFANO a été nommée secrétaire**

**Délibération n° 03**

Le Maire propose au Conseil Municipal de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique comme suit :

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- ✓ Adjoint administratif
- ✓ Adjoint d'animation
- ✓ Adjoint technique
- ✓ Agent de maîtrise
- ✓ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- ✓ Attaché
- ✓ Technicien
- ✓ Rédacteur
- ✓ Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives

**Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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 collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

**Article 3 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- ✓ L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- ✓ Le Complément Indemnitare Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

**Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

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 fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- ✓ Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ✓ De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	<b>Critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité.
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun).
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination.
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	Déterminant, fort, modéré, faible.
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non).
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle.
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
		selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions.
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste.
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste.
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste.
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification (oui/non).
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste).
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier, machine-outil)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel, une langue étrangère ou machine-outil dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	Elus, administrés, partenaires extérieurs
	Risque d'agression physique et ou verbale	Oui / non
	Risque de blessure	Grave, moyen, sans objet.
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet.
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil).

Acte rendu exécutoire après

Dépôt en Préfecture le : 13 FEV. 2025  
Et publication ou notification du 14 FEV. 2025

Obligation d'assister aux instances	Instances, commissions diverses.
Engagement de la responsabilité financière (bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
Régisseur de recettes et/ou d'avance	Oui / non
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (oui/non).

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- ✓ En cas de changement de fonctions ;
- ✓ Tous les quatre 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 et d'un changement de fonctions.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- ✓ La période de préparation au reclassement (PPR) ;
- ✓ Les congés annuels ;
- ✓ Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- ✓ Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Acte rendu exécutoire après

Dépôt en Préfecture le : **13 FEV. 2025**

Et publication ou notification du : **14 FEV. 2025**

En cas de congés de maladie ordinaire, les règles suivantes seront appliquées :

- ✓ Jusqu'au 10<sup>e</sup> jour d'absence : IFSE maintenue
- ✓ Du 11<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'absence : IFSE maintenue à hauteur de 50% pour chaque jour d'absence
- ✓ A partir du 31<sup>e</sup> jour d'absence : IFSE suspendue (abattement de 1/30<sup>e</sup> par jour d'absence)

En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, l'IFSE sera proratisée au temps de service.

En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée, l'IFSE est suspendue.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

### **Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- ✓ La valeur professionnelle de l'agent ;
- ✓ Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ Son sens du service public ;
- ✓ Sa capacité à travailler en équipe ;
- ✓ Sa contribution au collectif de travail.

	Entretien professionnel	Manière de servir
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Prise d'initiatives / efficacité résultats	
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Entretien des compétences	Souci de la conservation de ses compétences professionnelles.
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un	Communication/compréhension/écoute/animation/gestion de conflits/résolution	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Organisation des services	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits.

Acte rendu exécutoire après

Dépôt en Préfecture le : **13 FEV. 2025**

Et publication ou notification du : **14 FEV. 2025**

	Intitulé de la fonction	Attribution des plafonds
niveau supérieur		Capacité à déléguer.
	Gestion de groupe : fixer les objectifs, accompagner le changement, déléguer, superviser, contrôler	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.
	Gestion de projet / transversalité managériale/animer un groupe de travail	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Gestion budgétaire	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
Réalisation des objectifs	Efficacité dans l'emploi	Capacité dans l'atteinte des objectifs

Le CIA est versé annuellement au mois d'avril au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée, le CIA est suspendu.

Les attributions individuelles ne peuvent dépasser le montant maximal fixé par groupe de fonction à l'article 6 de la présente délibération auquel appartient l'agent.

#### **Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

##### Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Attachés territoriaux	A1	DGS	12 000€	300€	12 300€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Rédacteurs territoriaux	B1.1	Responsable de pôle	8 000€	300€	8 300€
		B1.2	Responsable population Responsable enfance	7 000€	300€	7 300€

Acte rendu exécutoire après

Dépôt en Préfecture le : **13 FEV. 2025**

Et publication ou notification du : **14 FEV. 2025**

		<b>B2</b>	Agent chargé commandes publiques/assurances/subvention et agent chargé des missions RH	4 000€	300€	4 300€
		<b>B3</b>	Gestionnaire	3 900€	300€	4 200€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints administratifs territoriaux	<b>C1.1</b>	Responsable de pôle	6 700€	300€	7 000€
		<b>C2.1</b>	Gestionnaire RH Agent ayant une technicité	4 000€	300€	4 300€
		<b>C2.2</b>	Agent chargé des finances Agent chargé de l'urbanisme Agent d'accueil, état civil, titres sécurisés Agent RH	2 400€	300€	2 700€

Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Techniciens territoriaux	<b>B1.1</b>	Responsable de pôle Technique	10 100€	300€	10 400€
		<b>B2</b>	Gestionnaire	3 900€	300€	4 200€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints techniques territoriaux	<b>C1.1</b>	Responsable de pôle Technique	7 200€	300€	7 500€
		<b>C1.3</b>	Adjoint au responsable de pôle	4 600€	300€	4 900€

Acte rendu exécutoire après

Dépôt en Préfecture le : **13 FEV. 2025**

Et publication ou notification du : **14 FEV. 2025**

	Agents de maîtrise	C2.1	Référent Agent ayant une technicité	4 000€	300€	4 300€
		C2.2	Agent de cuisine Agent de propreté Agent d'entretien Agent polyvalent	2 400€	300€	2 700€

#### Filière animation

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints d'animation	C2.2	Agent d'animation	2 400€	300€	2 700€

#### Filière médico-sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	ATSEM	C2.2	ATSEM	2 400€	300€	2 700€

#### Filière sportive

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Educateurs des APS	B2	Educateurs sportifs Agent ayant une technicité	4 000€	300€	4 300€

#### **Article 7 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État.

#### **Article 8 : Maintien à titre individuel**

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Acte rendu exécutoire après

Dépôt en Préfecture le : **13 FEV. 2025**

Et publication ou notification du : **14 FEV. 2025**

**OUI** l'exposé du Maire ;

**VU** le Code général des collectivités territoriales ;

**VU** le code général de la fonction publique,

**VU** décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

**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,

**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 saisine du comité social territorial,

**CONSIDERANT** 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),

### **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, à l'unanimité

- DECIDE de modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- AUTORISE 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 ;
- DIT que ces modalités prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 ;
- PRECISE que les crédits seront votés au budget de l'exercice 2025.

Ainsi fait et délibéré en séance, les jours, mois et an susdits.

Certifié conforme au registre des délibérations.

Le Maire,



