

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS**

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 24 FEVRIER 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-quatre février, à 20H00, le Conseil Municipal dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie, salle du Conseil, sous la Présidence de Mme Emilie DUPREY, Maire.

ETAIENT PRESENTS: Mme Emilie DUPREY, Maire - M. Gilbert ARRIVE, Mme Jocelyne GUIBERT, M. Patrick PERDRIAU, Mme Sonia LAUTRU, M. Pascal CAILLE, Mme Christelle SOURISSE, les adjoints - Mme Jacqueline BLAIN, M. Julien GUILLON, Mme Marie-José MORICE BOU SALA, M. Jean-Louis AMIAUD, Mme Patricia VERGNAUD, M. Antoine SANTOS, M. Pascal BROCHARD, M. Cyril DROUIN, Mme Isabelle LACREUSE, Mme Christelle BRILLAUD, M. Pascal BINET, les conseillers municipaux

ABSENTS EXCUSES : Mme Bernadette MARTINEAU qui donne pouvoir à Mme Jocelyne GUIBERT
Mme Judith MONTAUBAN qui donne pouvoir à M. Patrick PERDRIAU

Date de la convocation : 12/02/2025

Mme Jacqueline BLAIN est nommée secrétaire de séance.

N° : DEL2025-02/04

OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

EXPOSE DES MOTIFS :

Un nouveau dispositif 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, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par les articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique, et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce nouveau régime indemnitaire a pour vocation de réduire le nombre de primes existantes actuellement mises en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Dès le 1^{er} janvier 2016, elle est vouée à remplacer la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés et les administrateurs, l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) pour les ingénieurs en chef et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des conseillers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants.

L'instauration du RIFSEEP pour les agents de la commune des Brouzils a été voté par délibération en date du 12 décembre 2016. Celle-ci a ensuite été complétée à deux reprises : la première fois par une délibération en date du 11 décembre 2017 afin d'intégrer les agents de la filière sociale puis la seconde fois par une délibération en date du 7 septembre 2020 afin d'intégrer le cadre d'emploi des techniciens territoriaux.

Compte tenu des mouvements de personnel des agents intervenus depuis ces décisions et l'évolution, pour certaines, de leurs missions, Madame Sonia LAUTRU, adjointe en charge des ressources humaines, propose de remettre à jour la délibération afférente au RIFSEEP.

Elle rappelle cependant que le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
 - ✓ les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
 - ✓ l'indemnité horaire pour travail normal de nuit

- ✓ la prime d'encadrement éducatif de nuit
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- ✓ l'indemnité pour travail dominical régulier
- ✓ l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE, SELON LES FONCTIONS

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement **peut définir ses propres critères.** Il est possible d'utiliser les critères énoncés ci-dessus ou d'autres critères.

A. Les critères retenus

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (management stratégique, niveau d'encadrement en fonction du nombre d'agents, coordination, management de projets)
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (réfèrent du domaine et capacité à former et à travailler dans un domaine complexe, niveau de qualification et de connaissance dans un domaine spécifique)
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (travail de nuit, le dimanche, en soirée, grande disponibilité, risque d'accident grave ou de maladie infectieuse, accueil du public difficile).

B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant. Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS

Envoyé en préfecture le 04/03/2025

Reçu en préfecture le 04/03/2025

Publié le



ID : 085-218500387-20250224-DELCM2025_02_04-DE

A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chacun.

B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le contrôle de légalité estime que la collectivité a l'obligation de mettre en place le CIA. Le versement du CIA ne peut être prohibé de façon générale et absolue. Toutefois, l'attribution du complément indemnitaire annuel à titre individuel reste facultative.

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel. Cette part n'est facultative qu'à titre individuel.

C. Le montant maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Le principe de parité impose à l'organe délibérant de fixer le montant maximal de chaque part du RIFSEEP, pour chaque grade, sans dépasser le montant global attribuable aux agents des grades équivalents de la fonction publique d'Etat (IFSE et CIA cumulés). Ainsi, La collectivité n'est pas tenue de respecter le plafond de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'Etat (IFSE et CIA). Seule l'addition des deux plafonds ne doit pas être dépassée. L'organe délibérant répartit alors librement les montants maximums entre l'IFSE et le CIA.

Ces montants maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

Classement des emplois par groupe et détermination des montants maximaux d'IFSE et de CIA

Filière administrative :

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur Général des Services	19 860 €	1 457 €	600 €
Groupe 2		18 200 €		
Groupe 3		16 645 €		

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable urbanisme	12 600 €	945 €	600 €
Groupe 2	Agents administratifs polyvalents	12 000 €	900 €	600 €

Filière technique**Catégorie C**

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable du service technique	12 600 €	945 €	600 €
Groupe 2		12 000 €		

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable du service bâtiments	12 600 €	900 €	600 €
Groupe 2	Agents techniques polyvalents – agents d’entretien – agents des écoles et restaurant scolaire	12 000 €	900 €	600 €

Filière sociale**Catégorie C**

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1		12 600 €		
Groupe 2	ATSEM	12 000 €	900 €	600 €

Les montants indiqués ci-dessus sont des montants bruts

3. CONDITIONS DE VERSEMENT :

Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public.
Les agents contractuel de droit privé (contrats aidés, apprentissage ...) en sont exclus.

Temps de travail : le montant de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiel, dans les mêmes conditions que le traitement.

Périodicité d'attribution : L'IFSE sera versée mensuellement.
Le CIA sera versé annuellement, au mois de décembre.

Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie :

Durant les congés de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire sera suspendu à compter du 91^{ème} jour (jours consécutifs).

Durant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant le temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire *sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.*

Modalités de réévaluation des montants :

Le montant de l'IFSE sera révisé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, 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.

Le montant du CIA versé sera déterminé en fonction de l'implication de l'agent.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.
Elle complète la délibération de l'indemnité horaire pour travail supplémentaire des agents de la collectivité.

LE CONSEIL MUNICIPAL , AYANT ENTENDU L'EXPOSE DU MAIRE, DECIDE :

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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° 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 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'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 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 ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 3 février 2025,

1. D'adopter, à compter du 25 février 2025, la proposition du Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
2. De valider les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
3. De valider les montants maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
4. De valider l'ensemble des modalités de versement proposées par le Maire.
5. En application des articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, de maintenir, à titre individuel 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 le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent (ou les agents) 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.
6. D'autoriser le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

Fait et délibéré aux BROUZILS, le jour, mois et an que dessus
Au registre sont les signatures
Pour extrait conforme,

La Secrétaire de séance
Jacqueline BLAIN

LE MAIRE,
Emilie DUPREY

