



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DELIBERATION N°2025-42-CM

SEANCE DU DEUX DECEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ

Début de séance 18h35.

PRESENTS :

Mesdames, Hélène VARRE, Fabienne REMANT-DOLE, Valérie SALLES, Laetitia CLEMENT-ORTUNO, Sophie BILLECI, Karen DOSSETTO, Sylvie ASENJO, Catherine KERVAJAN, Louise VINCENZI, Maryline BRU, Sabrina BENKENOUCHE, Aurélie POTIER-DORCHY, Claudine GUARY.

Messieurs, Michel ILLAC, Marcel TURCHIULI, Sébastien ALARCON, Georges CLERC, Constant COUTSOURAS, Jean-Noël ALLARD, Ozkan KIZILDAG, Thierry SOUMAHORO, Eric OLIVE, Christophe GLORIAN, John LANNE, Frédéric OUNANIAN, Robert FHAL.

ABSENTS EXCUSES :

- ✚ Monsieur Mohamed BEHAIRI, donne son pouvoir à Madame Louise VINCENZI.
- ✚ Madame Christelle ROSSELLO, donne son pouvoir à Madame Karen DOSSETTO.
- ✚ Monsieur Cédric RAFFIER est absent et s'excuse, il ne souhaite pas donner de pouvoir.

PRESIDENT DE SEANCE :

Monsieur Michel ILLAC, maire.

SECRETAIRE DE SEANCE :

Monsieur Jean-Noël ALLARD a été nommé à l'unanimité, secrétaire de séance.

En exercice : 29

Présents : 26

Votants : 28

- *L'ordre du jour s'est achevé à 20h34.*
- *Clôture du conseil municipal 20h41.*

Objet : Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Annexe : Document unique RIFSEEP

Monsieur le Maire rapporte :

Il a été instauré au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par le code de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents de la commune.

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).

Il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois.

Par la délibération n° 2023-51-CM du 7 décembre 2023, portant actualisation du RIFSEEP, le Conseil Municipal avait voté une première actualisation de ce régime indemnitaire.

La loi des finances 2025 et ses mesures réglementaires d'application ont modifié de façon substantielle, les règles de maintien de la rémunération des agents publics territoriaux placé en congé de maladie ordinaire (CMO) :

Concernant le traitement de base

Selon l'article L822-3 du Code Général de la Fonction Publique prévoit dorénavant que les fonctionnaires territoriaux en congé de maladie ordinaire perçoivent :

- 90% de leur traitement pendant les trois premiers mois
- 50% de leur traitement pendant les neuf mois suivants

Concernant le régime indemnitaire

Une circulaire préfectorale du 22 octobre 2025, rappelle qu'en application du principe de parité, les agents de la fonction publique territoriale ne peuvent pas bénéficier d'un régime indemnitaire qui serait plus favorable que celui qui est prévu pour les agents de l'Etat. Ce texte impose donc aux collectivités d'adapter leurs délibérations :

L'actualisation porte sur IFSE :

- IFSE : après l'application du jour de carence, IFSE suivra le sort du traitement soit 90%, pendant 30 jours d'absences consécutives pour maladie ordinaire et suspendue au-delà.

Concernant le CIA, une actualisation est également prévue, afin de mieux prendre en compte les absences et la manière de servir des agents.

- CIA : le CIA a vocation à être versé annuellement, mais la collectivité avait fait le choix d'un versement mensuel.

De ce fait, le montant du CIA attribué à chaque agent pourra être réajusté, 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.

ANNEXE

DOCUMENT UNIQUE

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

I/DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Conformément au principe de parité, le régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires, titulaires ou contractuels et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois énumérés ci-après, selon les règles également énumérées ci-après.

Seront exclus les agents contractuels saisonniers, les agents vacataires, les contrats aidés et les contrats d'apprentissage.

▪ CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et 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.

▪ MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, il est décidé de maintenir aux agents de la commune le montant indemnitaire mensuel perçu au titre du ou des régime(s) indemnitaire(s) lié(s) aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, au titre de l'IFSE et du CIA.

Le maintien est applicable jusqu'aux conditions de réexamen prévues par la présente délibération.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article l714- 8 du code de la fonction publique.

▪ MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Congés liés aux responsabilités parentales

En application de l'article L.714-6 du CGFP, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales (congés de maternité, congés de naissance, congés pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congés d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.

Congés pour raison de santé

Sort de L'IFSE :

- Suit le sort du traitement lors de congé de maladie ordinaire et sera suspendue après un délai de carence fixé à 30 jours d'arrêts consécutifs.
- En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de congé de grave maladie IFSE est suspendu.
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) IFSE est maintenue
- En cas de mise à temps partiel thérapeutique, l'I.F.S.E suit le temps de travail de l'agent
- Durant les périodes de préparation au reclassement (PPR), IFSE est suspendue.

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

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Sort du CIA :

- Le montant du CIA a vocation à être réajusté, 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.
- Durant les périodes de préparation au reclassement (PPR), le CIA est suspendu.

▪ CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées.
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat.
- Les indemnités d'astreintes.
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail.
- Les indemnités horaires pour travail dominical et jours fériés.
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).
- L'occupation d'un logement pour nécessité absolue ou à titre précaire avec astreintes.
- Les avantages sociaux acquis conformément aux dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée avant la publication de la loi statutaire (prime annuelle).
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- L'indemnité de responsabilité de fonction de régisseur.

A partir des règles générales ainsi définies, le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) de la commune s'articulera autour des indemnités suivantes :

II/LA MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE).

▪ CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois définis ci-après une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et défini selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

▪ CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel, proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants maxima (plafonds) feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants seront revalorisés par les textes en vigueur.

▪ CONDITIONS DE REEXAMEN

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec d'avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 2 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 suite à une promotion.

▪ PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Parcours professionnel de l'agent dans le poste de travail.
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel, et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste.
- Capacité à exploiter l'expérience acquise et les savoir-faire acquis, quelle que soit son ancienneté.

Cette expérience professionnelle sera appréciée en cas de réexamen de la situation individuelle de chaque agent selon les conditions définies par la présente délibération.

■ GROUPES DE FONCTIONS, CRITERES ET PLAFONDS

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emploi des ATTACHES

Groupe de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction générale d'une collectivité	<ul style="list-style-type: none"> - Management stratégique, transversalité, arbitrages - Connaissances multi domaines - Polyvalence, grande disponibilité
Groupe 2 Directeur ou Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement hiérarchique supérieur, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou plusieurs services - Expertises sur le ou les domaine(s) confié(s) - Grande disponibilité
Groupe 3 Chargé de mission sans fonction managériale	<ul style="list-style-type: none"> - Influence sur le poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) - Autonomie, connaissances particulières liées aux fonctions - Adaptation aux publics et contraintes particulières, relations internes/externes

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	36210
Groupe 2	25500
Groupe 3	20400

Cadre d'emploi des REDACTEURS

Groupe de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une collectivité	<ul style="list-style-type: none"> - Management stratégique, transversalité, arbitrages - Connaissances multi domaines - Polyvalence, grande disponibilité
Groupe 2 Direction d'une structure, directeur ou Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement hiérarchique supérieur, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou plusieurs services - Expertises sur le ou les domaines confiés - Grande disponibilité
Groupe 3 Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement de proximité, responsabilité de projet ou d'opération - Autonomie, connaissances particulières liées aux fonctions - Disponibilité

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	16881
Groupe 2	15470
Groupe 3	14148

Cadre d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Directeur ou Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion du service - Expertises sur le ou les domaines confiés - Disponibilité régulière
Groupe 2 Adjoint au responsable de service, assistant de direction, poste à expertise	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement de proximité, poste avec responsabilité administrative - Connaissances particulières liées au domaine d'activité, niveau d'autonomie, complexité - Disponibilité, missions spécifiques, pics de charge de travail
Groupe 3 Poste de gestionnaire administratif	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'opération - Autonomie, connaissances administratives particulières liées aux fonctions - Confidentialité, relations internes/externes
Groupe 4 Agent d'exécution, agent d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Connaissances métier, utilisation de matériels, adaptation - Confidentialité, relations internes/externes

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	10710
Groupe 2	9350
Groupe 3	7990
Groupe 4	6630

FILIERE ANIMATION

Cadre d'emploi des ANIMATEURS

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une structure, Responsable d'un ou plusieurs services	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion du service - Expertises sur le ou les domaine(s) confié(s) - Grande disponibilité
Groupe 2 Directeur ou responsable d'un service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement de proximité, de coordination, gestion d'un équipement, de projet - Technicité sur le domaine/adaptation, gérer et animer un ou plusieurs service(s) - Disponibilité régulière
Groupe 3 Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité de gestion d'équipes de projet ou opération - Autonomie, connaissances particulières liées aux fonctions - Disponibilité, relations internes/externes

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	15470
Groupe 2	14148
Groupe 3	12788

Cadre d'emploi des ADJOINTS D'ANIMATION

Groupe de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Directeur ou Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion du service - Expertises sur le ou les domaine(s) confié(s) - Disponibilité régulière
Groupe 2 Adjoint au responsable de service, assistant de direction du service, poste à expertise	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement de proximité, poste avec responsabilité technique ou administrative - Connaissances particulières liées au domaine d'activité, niveau d'autonomie - Missions spécifiques, pics de charge de travail
Groupe 3 Agent d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Connaissances métier, utilisation de matériels, adaptation - Pics de charge de travail, relations internes externes

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	10710
Groupe 2	9350
Groupe 3	6630

FILIERE SOCIALE

Cadre d'emploi des ASSISTANTS SOCIO EDUCATIFS

Groupe de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une structure, responsabilité de service	<ul style="list-style-type: none"> - Management, définition et pilotage des missions, gestion du service - Expertises sur le (les) domaine(s), grande disponibilité
Groupe 2 Adjoint au Directeur ou au responsable de structure	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement, de coordination et de gestion d'un équipement - Technicité sur le domaine/adaptation, gérer et animer un ou plusieurs services - Disponibilité régulière

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	19480
Groupe 2	15300

Cadre d'emploi des EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une structure, responsabilité de service	Responsabilité d'encadrement hiérarchique intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou de plusieurs services
Groupe 2 Adjoint au responsable de service, Agent d'accueil spécialisé de la petite enfance	Encadrement de proximité Expertise éducative et sociale de la petite enfance, management, pilotage des missions

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	14000
Groupe 2	13500

Cadre d'emploi des AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Responsable de service spécialisé dans la petite enfance	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement de proximité, poste avec responsabilité technique ou administrative - Connaissances particulières liées au domaine d'activité, niveau d'autonomie - Missions spécifiques, pics de charge de travail, responsabilité pour la sécurité d'autrui
Groupe 2 Agent spécialisé de la petite enfance	<ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Connaissances métier, utilisation de matériels, adaptation - Responsabilité pour la sécurité d'autrui

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	9350
Groupe 2	7990

Cadre d'emploi des AGENTS SOCIAUX

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Adjoint au responsable de service, assistant de direction du service, poste à expertise	<ul style="list-style-type: none"> - Poste avec responsabilité administrative et technique. - Expertises sur le ou les domaines confiés, complexité, gestion de la relation au public - Disponibilité, Missions spécifiques
Groupe 2 Poste de gestionnaire administratif, agent d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'opération, autonomie, connaissances administratives liées aux fonctions - Connaissance particulières liées au domaine d'activité, gestion de la relation au public - Disponibilité, Missions spécifiques.

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	9350
Groupe 2	7990

FILIERE CULTURELLE

Cadre d'emploi des ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une structure, Responsable d'un service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement intermédiaire, - Management, définition pilotage des missions, gestion du service - Expertises sur le ou les domaine(s) confié(s) - Grande disponibilité - Gestion de la relation au public

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon le groupe de fonctions, dans la limite du plafond suivant :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	16720

Cadre d'emploi des ADJOINTS DU PATRIMOINE

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Adjoint au responsable de service, assistant de direction du service, poste à expertise	<ul style="list-style-type: none"> - Poste avec responsabilité technique ou administrative - Connaissances particulières liées au domaine d'activité, niveau d'autonomie - Missions spécifiques, - Gestion de la relation au public
Groupe 2 Agent d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Connaissances métier, utilisation de matériels, adaptation - Gestion de la relation au public

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	9350
Groupe 2	6630

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emploi des INGENIEURS

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Directeur ou responsable d'un service	Responsabilité d'encadrement hiérarchique supérieur, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou de plusieurs services
Groupe 2 Chargé de mission	<ul style="list-style-type: none"> - Chargé de mission sans fonction managériale - Influence sur le poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	32130
Groupe 2	25500

Cadre d'emploi des TECHNICIENS

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Directeur ou responsable d'un service	Responsabilité d'encadrement hiérarchique intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou de plusieurs services
Groupe 2 Adjoint au Directeur ou responsable d'un service	Encadrement de proximité, poste avec responsabilité administrative
Groupe 3 Poste d'instruction avec expertise, ou de gestionnaire technique	Responsabilité de projet ou opération

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	17480
Groupe 2	16015
Groupe 3	14650

Cadre d'emploi des AGENTS DE MAITRISE

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Chef d'équipe, et ou gestionnaire travaux, et ou poste à instruction	<ul style="list-style-type: none"> - Poste avec responsabilité d'encadrement de proximité, responsabilité technique ou administrative. - Technicité sur le domaine, adaptation - Disponibilité régulière, responsabilité d'équipement matériel
Groupe 2 Agent d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Connaissances métier, utilisation de matériels, adaptation - Gestion des pics d'activité

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	9350
Groupe 2	7990

Cadre d'emploi des ADJOINTS TECHNIQUES

Groupes de fonction	Critères pris en compte
Groupe 1 Directeur ou Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion du service - Expertises sur le ou les domaines confiés - Disponibilité régulière
Groupe 2 Chef d'équipe, gestionnaire, poste à expertise	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement de proximité, gestion d'équipes, responsabilité technique ou administrative - Technicité sur le domaine confié, adaptation - Disponibilité régulière, responsabilité d'équipement matériel
Groupe 3 Adjoint au chef d'équipe et ou référent	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion d'équipes, responsabilité d'opération - Autonomie, connaissances techniques particulières liées aux fonctions - Disponibilité, gestion des pics d'activité

Groupe 4 Agent d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Connaissances métier, utilisation de matériels, adaptation - Gestion des pics d'activité
-------------------------------	---

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	10710
Groupe 2	9350
Groupe 3	7520
Groupe 4	6630

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Cadre d'emploi des PUERICULTRICES

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une structure, ou Responsable de service	Responsabilité d'encadrement intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou de plusieurs services
Groupe 2 Adjoint au responsable de service, assistant de direction du service	Encadrement de proximité, poste avec responsabilité administrative.

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	19480
Groupe 2	15300

Cadre d'emploi des INFIMIERS EN SOINS GENERAUX

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Direction d'une structure, ou Responsable de service	Responsabilité d'encadrement intermédiaire, management, définition et pilotage des missions, gestion d'un service ou de plusieurs services
Groupe 2 Adjoint au responsable de service, assistant de direction du service, poste à expertise	Encadrement de proximité, poste avec responsabilité administrative. et technique.

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	19480
Groupe 2	15300

Cadre d'emploi des AUXILIAIRES DE PUERICULTURE

Groupes de fonction :	Critères pris en compte
Groupe 1 Agent spécialisé de la petite enfance, agent d'exécution	- Agent spécialisé de la petite enfance, agent d'exécution - Missions opérationnelles

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon le groupe de fonctions, dans la limite du plafond suivant :

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	9000

III/MISE EN PLACE D'UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

■ CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le montant individuel attribué au titre du CIA sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans les limites prévues par la délibération.

■ CONDITIONS DE VERSEMENT

Ce complément sera versé mensuellement. Le montant attribué est proratisé en fonction du temps de travail

■ PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs.
- Compétences professionnelles et techniques.
- Qualités relationnelles.
- Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères sont ceux utilisés actuellement qui sont en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle, avec en plus un système de points qui déterminera le montant du CIA.

■ CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

■ GROUPES DE FONCTIONS ET PLAFONDS

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	6390
Groupe 2	4500
Groupe 3	3600

Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2979
Groupe 2	2730
Groupe 3	2497

Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1890
Groupe 2	1650
Groupe 3	1410
Groupe 4	1170

FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des Animateurs territoriaux

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2730
Groupe 2	2497
Groupe 3	2257

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux d'animation

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1890
Groupe 2	1650
Groupe 3	1170

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	3440
Groupe 2	2700

Cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1680
Groupe 2	1620

Cadre d'emplois des Agents spécialisés territoriaux des écoles maternelles

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1650
Groupe 2	1410

Cadre d'emplois des Agents SOCIAUX

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1650
Groupe 2	1410

FILIERE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques :

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2280

Cadre d'emplois des Adjointes territoriales du patrimoine

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1650
Groupe 2	1170

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	5670
Groupe 2	4500

Cadre d'emplois des Techniciens

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2380
Groupe 2	2185
Groupe 3	1995

Cadre d'emplois des Agents de maîtrise

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1650
Groupe 2	1410

Cadre d'emplois des Adjointes techniques territoriales

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1890
Groupe 2	1650
Groupe 3	1410
Groupe 4	1170

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Cadre d'emplois des Puéricultrices

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	3440
Groupe 2	2700

Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	3440
Groupe 2	2700

Cadre d'emplois des Auxiliaires de Puéricultrices

Groupe de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1230

DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

Conformément à la délibération n°2017.01.013 relative à la mise en place du RIFSEEP, la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) mise en place au sein de la commune par la délibération n°2011.12.82 en date du 8/12/2011 a été abrogée. L'Indemnité Forfaitaire de Représentation et de Travaux Supplémentaires (IFRTS) mise en place par délibération cadre n°2010/12/86 date du 2/12/2010 a été abrogée pour les cadres d'emplois concernés par le nouveau régime indemnitaire.

Également a été abrogé pour l'ensemble des cadres d'emplois visés par la délibération n° 2017.01.013, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune, en vertu du principe de parité, par la délibération n°2010/12/86 du 2/12/2010 et n°2013/03/35 du 28/3/2013.

Par délibération n°2020.12.058 du 10/12/2020, a été également abrogé pour les cadres d'emplois de la filière technique, sociale et médico-sociale, l'ensemble de primes liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune, en vertu du principe de parité, par la délibération n°2010/12/86 du 2/12/2010 et par délibération n°2012/06/028 du 7 juin 2012.

Les montants plafonds fixés dans la présente délibération évolueront selon les textes règlementaires en vigueur.

CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget communal chapitre 012

Ces ajustements figurent dans le document unique RIFSEEP annexé à la présente délibération, dans la partie « modulation du régime indemnitaire du fait des absences », avec effet au 1er mars 2025.

Il est proposé d'adopter l'actualisation du document unique relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement ci annexé, pour l'ensemble des filières.

Entendu l'exposé du rapporteur :

VU le Code général des collectivités territoriales

VU le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L714-1, L714-4 et suivants ainsi que l'article L822-3

VU la loi 2025-127 du 14 février 2025 dans son article 189, relative à la réduction de l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, qui institue pour les fonctionnaires de l'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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°2025-197 du 27 février 2025, relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

VU la circulaire du Préfet des Bouches-du Rhône du 22 octobre 2025, relative au maintien de la rémunération en congé de maladie ordinaire

VU la délibération n°2023-51CM du 7 décembre 2023, portant mise en place et actualisation du RIFSEEP

VU l'avis favorable à l'unanimité du comité social territorial du 13 novembre 2025

VU l'avis favorable à l'unanimité des membres présents de la commission n°6 « *Finances, budgets, affaires générales, développement économique, commerces de proximité, artisanat* » du 24 novembre 2025

Où le présent rapport et après en avoir débattu, le Conseil Municipal,

A l'unanimité des membres présents ou représentés,

APPROUVE l'actualisation du RIFSEEP dans les conditions indiquées à l'annexe jointe

AUTORISE Monsieur le Maire à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis dans l'annexe jointe

PRECISE que les dépenses correspondantes aux attributions individuelles sont prévues au chapitre 012 du budget communal et que les montants plafonds fixés dans la présente délibération évolueront selon les textes réglementaires en vigueur.

Le président de séance :

Le Maire,

Michel ILLAC



Le secrétaire de séance :

Jean-Noël ALLARD

