

des délibérations du conseil municipal de Doussard

Nombre de Conseillers en exercice :

27

Présents et représentés :

24

L'An **DEUX MIL VINGT CINQ**, le **DOUZE NOVEMBRE** à dix-neuf heures trente, le conseil municipal dûment convoqué le six novembre, en séance ordinaire, s'est réuni en la Maison des associations, Salle Rhin Danube, sous la présidence de Madame Marielle JUILIEN, Maire,

Étaient présents :

Mme Marielle JUILIEN, Maire
MME Anne-Gabrielle MATHIEU, Laurence GODENIR, Christine CLAUDE et MM. Nicolas BALMONT, Jean-Baptiste DELEBECQUE, Richard FROSSARD, et Bernard CHATELAIN-CADET adjoints
MME Jacqueline CORRE, Denise AVRILLIER, Isabelle DAGAND, Nadine JACQ, Delphine FALQUET, Antonia CHARLES, et MM. Davy COATEVAL, David HERRERO, Yoann COURSEL, Philippe CHAPPET et Pierre DEMAISON.

Étaient excusés :

Mme Fanny ZINGER a donné procuration à Mme Marielle JUILIEN
Mme Cécile CHAMPION a donné procuration à M. Nicolas BALMONT,
M. Stéphane GAILLARD a donné procuration à Mme Anne-Gabrielle MATHIEU,
M. Aurélien CASTILLE a donné procuration à Mme Delphine FALQUET
M. Mathieu ROCHETTE a donné procuration à Yoann COURSEL
M. Hugo CHAVANNE absent,
Mme Margaret GOURDIN absente,
Mme Sylvie CATTANEO absente.

Secrétaire de Séance Mme Christine CLAUDE

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu le code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 modifié 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 du RIFSEEP 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 le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 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,
Vu la délibération N°2017-007 portant mise en place du RIFSEEP au bénéfice du personnel communal de Doussard, modifiée par la délibération n°2024-051 du 26 juin 2024,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial n°2025-09-75 en date du 25 septembre 2025,

Considérant l'avis favorable de la commission Finances et Administration Générale du 02 juin 2025,

Considérant ce qui suit :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- D'une part fixe : **indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),**
- D'une part variable : **complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).**

N° 2025-068

**Régime Indemnitaire
tenant compte des
Fonctions, sujétions,
expertise et Engagement
Professionnel
(RIFSEEP)
Adaptations
réglementaires**



La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018). Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et adapter le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents,
- Tenir compte des résultats collectifs des services.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

APRES EN AVOIR DELIBERE

A l'unanimité – 24 voix pour

DECIDE DE METTRE A JOUR les conditions d'attribution du RIFSEEP au bénéfice du personnel comme suit :

Article 1 : Bénéficiaires

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles au RIFSEEP.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Article 2 : Montants de références

Pour la fonction publique d'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds au nom du principe de parité.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

- **Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage**, ce critère permet de tenir compte 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. Il se décline en 4 sous catégories :
 - Direction
 - Responsabilité de service
 - Coordination transversale et/ou management de public fragile
 - Pilotage et / ou conception de projet
 -
- **Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions** qui permet de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent, il se décline en trois sous catégories :
 - Concours ou diplôme professionnel
 - Qualification ou habilitation
 - Expérience acquise dans l'exercice des missions confiées à l'agent.
- **Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel** qui permet de reconnaître les contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, il se décline en trois critères
 - Obligation de présence, de continuité de service
 - Mise en œuvre des pouvoirs de polices et règlement
 - Accueil et ou encadrement de publics fragiles.

A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	Directeur général des services, secrétaire général
2	Autres emplois non répertoriés en groupe 1



Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Attachés	1	36 210.00€	6 390€
	2	32 130.00€	5 670€

B. Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes
2	- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	1	17 480€	2 380€
	2	14 650€	2 185€

C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	- Assistant administratif, Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs	1	11 340€	1260€
	2	10 800€	1200€

D. Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Directeur des Services Techniques
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Ingénieurs territoriaux	1	46 920€	8 280€
	2	40 290€	7 110€



E. Agents de maîtrise territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable du Centre Technique Municipal - Encadrement ou coordination d'une équipe
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Agents de maîtrise	1	11 340€	1 260€
	2	10 800€	1 200€

F. Adjoints techniques territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	- Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Adjoints techniques	1	11 340€	1 260€
	2	10 800€	1 200€

G. Puéricultrices territoriales

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Directrice de la crèche municipale
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Puéricultrices territoriales	1	19 480€	3 440€
	2	15 300€	2 700€

H. Auxiliaires de puériculture territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	- Autres emplois non répertoriés en groupe 1



Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Auxiliaires de puériculture	1	9 000€	1 230€
	2	8 010€	1 090€

I. Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Référent périscolaire - Encadrement ou coordination d'une équipe
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
ATSEM	1	11 340€	1 260€
	2	8 010€	1 090€

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

Article 3 : Critères de modulation

A. 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.

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination par suite de la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents seront appréciées annuellement lors de l'entretien professionnel et notamment au travers de la réalisation des objectifs fixés et le développement des compétences professionnelles au travers des formations réalisés.

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.



Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- sa capacité d'initiative,
- son sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général) ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.
- son positionnement au regard de ses collaborateurs,
- son positionnement à l'égard de la hiérarchie,
- sa ponctualité

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel au mois de décembre de chaque année.

Article 4 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- Les congés bonifiés
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- L'absence liée à une action de formation professionnelle
- Le congé pour formation syndicale
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : les primes et indemnités suivent le sort du traitement
- Les congés de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) : dans ces deux cas, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de : 33% de la rémunération indemnitaire la première année ; 60% la deuxième année ; 60% la troisième année,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement.
- L'autorisation spéciale d'absence
- La Période Préparatoire au Reclassement – PPR

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires ;
- Le congé parental ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale
- La disponibilité
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

Lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.



Article 5 : Cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

Article 6 : Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

- **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants ;
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;
- **DE CHARGER** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er novembre 2025

Le Secrétaire,
Christine CLAUDE

Le Maire,
Marielle JUISEN

Le maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte transmis au représentant de l'Etat le :
Publié le

