



47700

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 11 AVRIL 2025

**N° DEL 110425-14**

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

L'an deux mille vingt-cinq le onze avril à dix-huit heures quinze, le Conseil Municipal de PINDÈRES, s'est réuni, en session ordinaire, salle de la Mairie, sous la présidence de Monsieur DARROUMAN Michel, Maire.

Membres du Conseil Municipal :	11
Membres présents :	11
Nombres de votants :	11
Pour :	11
Contre :	00
Abstention :	00

**Étaient présents :** M. ARNOULD Edouard, M. BOUTEMY Philippe, M. DARROUMAN Michel, Mmes DASSONVILLE Françoise, DENAULES Jocelyne, M. FONSECA François, M. GIRARD Laurent, Mme IANOTTO Sophie, M. MUZOTTE Christian, Mme TEULIERE Isabelle, Mme VIENNE-SENTENAC Françoise.

Date de convocation : 04/04/2025

Secrétaire de séance : Mme DASSONVILLE Françoise

*Vu le code général des collectivités territoriales,*

*Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13 ;*

*Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié,*

*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, modifié,*

*Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).*

*Vu l'arrêté 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs 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 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques 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'avis du Comité social territorial en date du 01/04/2025*

Le Maire informe l'assemblée,



47700

Le nouveau 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'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

### **Article 1 : Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- Rédacteurs territoriaux.
- Adjoints techniques territoriaux.

Le RIFSEEP est versé :

Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.  
Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

### **Article 2 : L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

#### **a. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Les emplois sont classés au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :





47700

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - o Responsabilité d'encadrement, et de coordination
  - o Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
  - o Responsabilité de projet ou d'opération
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
  - o Connaissances requises (de niveau élémentaire à expertise)
  - o Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste,
  - o Autonomie
  - o Initiative
  - o Diversité des tâches et des domaines de compétences
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
  - o Vigilance
  - o Responsabilité juridique et financière
  - o Actualisation des connaissances
  - o Tutorat
  - o Événements exceptionnels

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants maximums annuels suivants :

Groupes	Fonctions Postes de la collectivité	Montants annuels maximums de l'IFSE/agent
<b>Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux</b>		
B1	Secrétaire général de Mairie	17 480€
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>		
C1	Agent des interventions technique polyvalent en milieu rural	11 340€
C2	Agent d'entretien	10 800€

#### b. Modulations individuelles :

##### Groupes de fonctions

L'IFSE 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.



**47700**

### Expérience professionnelle

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...)
- Formation suivie
- Connaissance de l'environnement du travail
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence

### **c. Réexamen :**

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un même groupe de fonctions ;
- 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 suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

### **d. Les modalités de versement :**

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail, y compris en cas de temps partiel thérapeutique.

### La périodicité

L'IFSE est versé mensuellement.

### Les absences

La prime sera modulée de la façon suivante :

En cas de congés annuels, l'IFSE est maintenu intégralement.

En cas de congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement,

En cas de congé longue durée et de grave maladie, le versement de la prime est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % la deuxième et troisième année.

En cas de congé de longue durée, l'IFSE est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent public 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. Ces primes et indemnités maintenues à ce titre ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie durant cette même période.



47700

Par ailleurs, 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.

En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de période de préparation en reclassement, l'IFSE est maintenu intégralement

En cas d'autorisation spéciale d'absence, l'IFSE est maintenu intégralement

En cas de suspension de fonction, l'IFSE est suspendu.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution :

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

**Article 3 : Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Fonctions Postes de la collectivité	Montants annuels maximums de l'IFSE/agent
<b>Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux</b>		
B1	Secrétaire général de Mairie	2 380€
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>		
C1	Agent des interventions technique polyvalent en milieu rural	1 260€
C2	Agent d'entretien	1 200€

Périodicité du versement :

Le CIA est versé annuellement en décembre.





**47700**

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail, à l'exclusion du temps partiel thérapeutique.

Les absences :

La prime sera modulée de la façon suivante :

En cas de congés annuels, le CIA est maintenu intégralement.

En cas de congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, le CIA suivra le sort du traitement,

En cas de congé longue durée et de grave maladie, le versement de la prime est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % la deuxième et troisième année.

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

Toutefois, lorsque l'agent public 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. Ces primes et indemnités maintenues à ce titre ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie durant cette même période.

Par ailleurs, 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.

En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle, le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de période de préparation en reclassement, le CIA est maintenu intégralement

En cas d'autorisation spéciale d'absence, le CIA est maintenu intégralement

En cas de suspension de fonction, le CIA est suspendu

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents par un coefficient appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés ci-dessus.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

**Article 4 : Règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.



47700

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité de régisseur

Le R.I.F.S.E.E.P est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

**Article 5 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/06/2025**.

Après avoir délibéré, le Conseil **DECIDE**, à compter du **01/06/2025** :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- Que les montants annuels maximums seront revalorisés automatiquement dans les limites fixées par les textes,
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus  
Pour extrait conforme  
Au registre sont les signatures

La Secrétaire,  
Françoise DASSONVILLE

Le Maire,  
M. DARROUMAN

