



EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mil vingt-cinq, le dix avril à 19 heures, le Conseil Municipal dûment convoqué le 28 mars 2025, s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Madame Françoise RIVET, Maire.

NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 19

PRESENTS : Mme RIVET, M. FOUR, Mme DUPRAT, Mme DE CUYPER, M. LAUBARY, Mme ZRAK, Mme LAFARGE, Mme MAZAUD, M. LAFARGE, M. QUEYREIX, M. CHANGION

ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION : M. BATTEL, Mme BATTEL, Mme PARNIERE, Mme MADIEUX, M. FERARD, Mme RUBY-MONTEIL, M. LEROY

ABSENT NON EXCUSE : M. AMODEO

SECRETAIRE : Mme DUPRAT

OBJET : DELIBERATION N°2025/022 – INSTAURATION DU RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,
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°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 l'avis favorable du CST concernant nos lignes directrices de gestion du 17 novembre 2023,
Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique.
Vu l'avis favorable des agents lors de la réunion plénière du 14 novembre 2024, leur présentant la mise en place du RIFSEEP,
Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 05 décembre 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de Châteauneuf-la-Forêt,
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature
Vu le courrier du service du contrôle de légalité de la préfecture de la Haute-Vienne du 11 février 2025, qui vaut recours gracieux au sens de la jurisprudence administrative,
Vu le retrait de la délibération numéro 2024-068 ;

La Maire propose à l'assemblée délibérante :

Article 1 : La composition

D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel composé de deux parties :

- ✓ Une part fixe : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle
- ✓ Une part variable : Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir et le cas échéant aux résultats collectifs du service.

Article 2 : les agents bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents bénéficient du RIFSEEP (IFSE + CIA) correspondant au groupe de fonctions auquel est rattaché l'emploi qu'ils occupent.
- Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 3 : Les cadres d'emplois bénéficiaires

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché territoriaux
- Rédacteur territoriaux
- Technicien territoriaux
- Adjoint administratif territoriaux
- Adjoint technique spécialisés des écoles maternelles
- Adjoint technique territoriaux

Article 4 : Les groupes de fonctions

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions. Pour chaque cadre d'emploi le nombre de groupes de fonctions s'appuie sur :

- Le nombre déterminé par l'arrêté ministériel fixant le corps de référence au sein de la fonction publique d'Etat.
- L'organigramme annexé, les fiches de postes et les critères fixés à l'article 5

Article 5 : La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE et du CIA

a/ Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

a/ Critère professionnel n° 1 : INITIATIVE :

Indicateur 1 : Diffusion de son savoir à autrui, partage des connaissances

Indicateur 2 : Capacité à l'initiative et être force de proposition

Indicateur 3 : Le parcours professionnel de l'agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l'établissement (nombre d'année, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.),

Critère professionnel n° 2 : REACTIVITE

Indicateur 1 : savoir s'organiser et organiser ses outils, son travail

Indicateur 2 : connaissance du fonctionnement de la collectivité et de son environnement de travail

Indicateur 3 : relation avec le public

Indicateur 4 : relation avec les partenaires extérieurs

Critère professionnel n°3 : RESPONSABILISATION

Indicateur 1 : développement de l'autonomie

Indicateur 2 : développement de la polyvalence

Indicateur 3 : aptitude à savoir gérer les dossiers ou situations complexes, les impondérables, les événements exceptionnels.

Critère professionnel n°4 : FLUIDITE

Indicateur 1 : transversalité

Indicateur 2 : volonté à suivre des formations professionnelles qualifiantes

Indicateur 3 : aptitude à se documenter

Indicateur 4 : aptitude à réutiliser les connaissances acquises

Conformément aux critères professionnels retenus ci-dessus, les emplois de la collectivité sont classés de la manière suivante :

Cadre d'emplois d'attaché territorial catégorie A	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	DGS

Cadre d'emplois de rédacteur/technicien catégorie B	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	DGS
Groupe 2	Responsable de service

Cadre d'emplois d'adjoint administratif catégorie C	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Chargé de comptabilité, chargé d'accueil

Cadre d'emplois d'ATSEM /adjoint technique catégorie C	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 2	ATSEM, Agent technique polyvalent en milieu rural, agent technique polyvalent sur le temps scolaire et périscolaire, agent de service polyvalent en milieu rural



b/ Les critères professionnels retenus du CIA versé en fonction de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel sont les suivants :

Critère professionnel n° 1 : ENGAGEMENT PROFESSIONNEL :

Indicateur 1 : Capacité à s'adapter aux exigences du poste

Indicateur 2 : Participation/implication à un projet collectif

Indicateur 3 : Investissement personnel

Indicateur 4 : Acceptation de nouvelles missions permanentes, temporaires, acceptation d'un tutorat

Critère professionnel n° 2 : LA MANIERE DE SERVIR

Indicateur 1 : Résultat professionnels obtenus, réalisation des objectifs

Indicateur 2 : Compétences professionnelles et techniques

Indicateur 3 : Qualités relationnelles

Indicateur 4 : Compétence à l'encadrement ou à l'expertise, ou aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant en tenant compte des critères ci-dessus :

Article 6 : 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.

GROUPES	FONCTIONS/POSTES	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L IFSE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA
CAT A	ATTACHE		
Groupe 1	DGS	12 000	400
CAT B	REDACTEUR/TECHNICIEN		
Groupe 1	DGS	12 000	400
Groupe 2	Responsable technique	4 000	300
CAT C	ADJOINT ADMINISTRATIF		
Groupe 1	Chargé de comptabilité/chargé d'accueil	3 600	250
CAT C	ATSEM/ADJOINT TECHNIQUE		
Groupe 2	ATSEM , Agent technique polyvalent en milieu rural, agent technique polyvalent sur le temps scolaire et périscolaire, agent de service polyvalent en milieu rural	3 000	200

Les montants indiqués ci-dessus sont des montants bruts

Article 7 : modalités de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel et annuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément le décret 2024-641 a modifié le décret 2010-997 en prévoyant le maintien de l'IFSE :

- à hauteur de 33 % la 1^{ère} année de Congés de longue maladie ou Congés de grave maladie et 60 % les 2 autres années

ainsi que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire durant les 90 premiers jours;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

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

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois en novembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale

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'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Article 8 : Maintien à titre individuel

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire du corps des agents de l'Etat servant de référence ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu.

Conformément à l'article L.714-9 du Code général de la fonction publique, le RIFSEEP perçu dans son ancienne collectivité ou établissement est maintenu, à titre individuel, et s'il y a intérêt, à l'agent recruté suite à une réorganisation prévue par les articles L.5111-1 à L.5915-3 du Code général des collectivités territoriales.

Par dérogation à la limite résultant de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble des agents publics, puisqu'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité

Néanmoins, il convient de retenir que pour constituer un avantage collectivement acquis, un complément de rémunération doit répondre à 3 conditions :

- être créé avant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- être versé de manière régulière
- et être intégré au budget communal.

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 9 : Le réexamen

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

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 (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen facultatif par l'autorité territoriale :

- En cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques exigés par l'emploi occupé
- En cas de manquements avérés en termes de conduite de projets
- En cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique
- En cas d'absence de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles

Article 10 : Le maintien lors des absences pour maladie, accident, maternité, paternité, adoption

Conformément au décret le décret 2024-641 qui a modifié le décret 2010-997 n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire :

Lors des congés de maladie ordinaire, du CITIS et du temps partiel thérapeutique, le montant de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement et le montant du CIA n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence

Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants de l'IFSE et du CIA ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.

Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le maintien de l'IFSE à hauteur de 33 % la 1^{ère} année de CLM ou CGM et 60 % les 2 autres années.

Une retenue d'1/30^{ème} du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Une retenue d'1/30^{ème} du montant d'IFSE sera opérée pour chaque jour de carence, décompté à un agent au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Article 11 : La compatibilité des autres primes et indemnités

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté ministériel du 27 août 2015, par l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 qui peuvent donc continuer d'être versées, parmi lesquelles :

Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés
Les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

- Le complément de traitement indiciaire
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

En conséquence, il est convenu, à compter de la date mentionnée à l'article 14 :

- D'interrompre le versement de : IFTS/ISS/IEM/indemnité responsabilité

Article 12 : L'inscription au budget

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année à compter du budget principal 2025

Article 13 : La date d'effet

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

Article 14 : Les mesures d'application

Que Madame la Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

⇒ Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante adopte à l'unanimité :

- **D'instaurer** un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) et le Complément Individuel Annuel (CIA) tels que présentés ci-dessus ;
- **D'autoriser** la Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et le CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **D'abroger** les délibérations antérieures concernant les régimes indemnitaires ;
- **De prévoir et d'inscrire** les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré en mairie, les jour, mois et an que dessus.

Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme.

Fait en mairie, le 10 avril 2025.

**La Maire,
Françoise RIVET.**

