

*EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE VAL DES VIGNES (CHARENTE)*

SEANCE DU 08 AOUT 2025

Le huit août deux mille vingt-cinq

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Guy DECELLE, Maire de la Commune.

Date de convocation du Conseil Municipal : 01/08/2025

Présent(e)(s) : DECELLE Guy, VERGNION Philippe, CHABOT Jean-Michel, COUSSEAU Stéphanie, CHAIGNAUD Éric, BARBOT Jean-Pierre, BEULZ Loïc, MOUNIER Marlène, NEBOUT Franck et MARTY Didier.

Pouvoir(s) BOULLAULT Angèle à BEULZ Loïc, BOIBELET AVRIL Elsa à COUSSEAU Stéphanie et MEIGNIEN Christine à DECELLE Guy.

Excusé(e)(s) : COUSSEAU Hervé, DÉNOUE Joël, CATINOT Isabelle et TEXIER Isabelle.

Absent(e)(s) : LASNIER Isabelle et CADORET Anita.

Nombre de conseillers : - En exercice : 19 - Présents : 10 - Votants : 13

Secrétaire de séance : BARBOT Jean-Pierre

N° 2025-06-05

MODIFICATION DU RIFSEEP

Monsieur le Maire rappelle que 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 au nom du principe de parité découlant de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle et *le cas échéant des résultats collectifs du service (article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique)* (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et *le cas échéant des résultats collectifs du service (nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique)* (part variable).

Il rappelle également que, par délibérations n° 2017-4-4, 2017-6-2 et 2017-6-3 en date respectivement des 9 juin 2017 et 18 octobre 2017, le RIFSEEP avait été mis en place pour les agents communaux des services administratifs puis techniques.

Dans ce cadre, Monsieur le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à revoir le régime indemnitaire des agents de VAL DES VIGNES, notamment les plafonds précédemment fixés, et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir le (les) objectif(s) suivant(s) :

- Renforcer l'attractivité de la collectivité
- Reconnaître les spécificités de certains postes
- Favoriser l'investissement des agents et les fidéliser
- Reconnaître l'engagement des agents dans leur poste

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

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 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 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 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'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 précisant la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP ;

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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu les arrêtés ministériels fixant les montants de référence pour les corps et services de l'État, du 3 juin 2015 pour les attachés territoriaux, du 19 mars 2015 pour les rédacteurs, du 20 mai 2014 pour les adjoints administratifs territoriaux, du 28 avril 2015 pour les agents de maîtrise et techniques territoriaux,

Vu les délibérations n° 2017-4-4, 2017-6-2 et 2017-6-3 en date respectivement des 9 juin 2017 et 18 octobre 2017 relatives à la mise en place du RIFSEEP pour les agents communaux des services administratifs puis techniques.

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du .../.../... ;

Considérant qu'il convient de revoir le régime indemnitaire des agents qui a maintenant 8 ans ;

Le Conseil municipal après en avoir délibéré, décide de ;

- **modifier à compter du 01/09/2025** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées ci-après ;

- **Abroger** en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations n° 2017-4-4, 2017-6-2 et 2017-6-3 en date respectivement des 9 juin 2017 et 18 octobre 2017 relatives à la mise en place du RIFSEEP pour les agents communaux des services administratifs puis techniques.

ARTICLE 1 : Date d'effet et bénéficiaires

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel, comprenant l'IFSE et le CIA, est modifié à compter du 01/09/2025, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois prévus à l'article 2.

Le RIFSEEP est versé :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions, de leur montant maximum, et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

Les montants plafonds de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence. Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

Les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité sont répartis dans les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au vu des critères suivants :

- **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception** (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, élaborations et suivi des dossiers stratégiques ou de conduite de projet...)
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (maîtrise d'un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou expert, habilitations réglementaires, transmission de connaissances...)
- **Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d'affectations, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, travail isolé, représentation de l'institution...)

Catégorie A

CADRES D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Direction d'une collectivité, générale des services	36 210 € maximum	22 310 € maximum	6 390 € maximum
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 € maximum	17 205 € maximum	5 670 € maximum
Groupe 3	Responsable d'un service, fonctions de groupe 4 avec sujétions particulières, expertise particulière...	25 500 € maximum	14 320 € maximum	4 500 € maximum
Groupe 4	Adjoint au responsable de service,	20 400 € maximum	11 160 € maximum	3 600 € maximum

Catégorie B

CADRES D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Responsable de services	17 480 € maximum	8 030 € maximum	2 380 € maximum
Groupe 2	Adjoint au responsable de services, pilotage ou coordination ou animation d'équipe	16 015 € maximum	7 220 € maximum	2 185 € maximum
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction,	14 650 € maximum	6 670 € maximum	1 995 € maximum

CADRES D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Responsable des services techniques	19 660 € maximum	13 760 € maximum	2 680 € maximum
Groupe 2	Adjoint au responsable des services techniques	18 580 € maximum	13 005 € maximum	2 535 € maximum
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, autres fonctions	17 500 € maximum	12 250 € maximum	2 385 € maximum

Catégorie C

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET ADJOINTS TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Responsable d'un service	11 340 € maximum	7 090 € maximum	1 260 € maximum
Groupe 2	Chargé d'accueil, agent d'exécution	10 800 € maximum	6 750 € maximum	1 200 € maximum

ARTICLE 3 : Conditions d'attribution et périodicité de versement de l'IFSE et du CIA

Les attributions individuelles d'IFSE sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise
- Le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste
- La connaissance de l'environnement de travail
- L'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets
- Les formations suivies

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- 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.

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par le Maire.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les attributions individuelles du CIA sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ainsi que sur les résultats collectifs.

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par le Maire.

Le CIA est versé en une seule fois.

ARTICLE 4 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absence

Le CIA n'étant pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir, il est conseillé de ne pas appliquer de diminution du CIA en raison de l'absence.

Nonobstant les règles de retenue ou de maintien de l'IFSE, une retenue est opérée chaque jour de carence, décompté au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Nature de l'absence	Modulation
Congé de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé maladie (ordinaire)	<input type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input checked="" type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suspension <input checked="" type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE : maintien pour une période fractionnable d'une semaine/an pour un temps complet (à proratiser pour les agents à temps non complet), puis suspension.
CITIS/accident de service ou maladie professionnelle	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suspension

Congé de Longue Durée

Autre modalité moins favorable que pour la FPE(à détailler).....

Suspension (sauf application rétroactive) *

Congé de longue maladie/de grave maladie

Maintien de 33% la 1^{ère} année et 60% les 2 et 3^{ème} années*

Conditions plus restrictives (choix à opérer) :

Suspension *

Autre modalité moins favorable que pour la FPE* (à détailler).....

Congé annuel ou autres

Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Ou

Conditions plus restrictives (choix à opérer) :

Suspension

Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....

Période de préparation au reclassement

Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Ou

Conditions plus restrictives (choix à opérer) :

Suspension

Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....

Temps partiel thérapeutique

Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Ou

Conditions plus restrictives (choix à opérer) :

Suspension

Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....

Autorisations spéciales d'absence (motif familial ou autres)

Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Ou

Conditions plus restrictives (choix à opérer) :

Suspension

Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....

Absences pour motif syndical

ARTICLE 5 : CREDITS BUDGETAIRES ET ENTREE EN VIGUEUR

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01/09/2025.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

- D'instituer à compter du 01/09/2025 le RIFSEEP selon les modalités fixées ci-dessus ;

Vote : Pour : 13 Contre : 0 Abstentions : 0

Fait et délibéré en Mairie les jours, mois et an que dessus.

Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme.

En Mairie le 12 août 2025,

*Le secrétaire de séance,
Jean-Pierre BARBOT*



*Le Maire,
Guy DECELLE*



Certifié exécutoire :

par publication ou notification du ... 13. AOÛT. 2025.

et transmission en Préfecture du 13. AOÛT. 2025

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de POITIERS 15 Rue de Blossac CS 80541 86020 POITIERS CEDEX, dans le délai de deux mois à compter de sa notification. Le tribunal administratif peut également être saisi d'une requête déposée sur le site www.telerecours.fr