

_ REPUBLIQUE FRANÇAISE

DEPARTEMENT : AVEYRON

EXTRAIT DU REGISTRE
des Délibérations du Conseil Municipal
COMMUNE de SAINT CHRISTOPHE
VALLON

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants	Ayant donné procuration	Absents excusés	Absents	
15	10	14	4	1	0	

Séance du mardi 14 Janvier 2025

- date convocation
09 janvier 2025

L'an deux mille vingt cinq et quatorze janvier à 20 heures 00,
le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la salle des fêtes de Saint-Christophe-Vallon, sous la présidence de Christian GOMEZ, Maire,

Présent(s) : GOMEZ, LANZA, BELLEC BRACHET DELCUZOUL DELTOUR, ;
FLAUSS, FRANQUE, LEMARECHAL VEYRIER

Absent(s) :

Procurations à : BELET à GOMEZ, - BIROL à DELCUZOUL - CERNEAUX à BRACHET - DARSEES à FRANQUE

Absents excusés BELET - BIROL - CERNEAUX - DARSEES - ROBERT

Secrétaire : LANZA,

Objet : Modification du RIFSEEP
2025-01-14 02

Vu les articles L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 10 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 (le cas échéant),

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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Considérant ainsi la nécessité de procéder à une régularisation des délibérations antérieures portant mise en place du RIFSEEP en intégrant l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE ;

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;





Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 décembre 2025 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 la commune de Saint-Christophe-Vallon

Le maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné (possibilité de prévoir l'attribution aux agents contractuels de droit public).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

-  Rédacteurs territoriaux,
-  Adjoints administratifs territoriaux,
-  Agents de maîtrise territoriaux,
-  Adjoints techniques territoriaux,

Article 2 : Modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

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.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 et au décret n°2024-641 du 27 juin 2024, le RIFSEEP (ou uniquement l'IFSE) sera maintenu dans les conditions suivantes :

- Congé de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants),
 - Congés annuels (plein traitement),
 - Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement)
 - Congé de longue maladie ou Congé de grave maladie (maintien à 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années (attention : pas d'effet rétroactif en paie lors de l'octroi de CLM, CGM).
-
- L'IFSE sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire après un délai de 13 jours.
 - Le RIFSEEP sera suspendu en cas de congé de longue maladie ou de longue durée ou congé de grave maladie.

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

Depuis la Loi de Transformation de la FPT du 6 août 2019, l'article 88 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit le maintien du Régime Indemnitaire lors des congés de maternité, paternité ou d'adoption « sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service ».

Article 3 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Le Complément Indiciaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Article 4 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste (affiner ces critères).

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans (au moins), 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.

L'IFSE est versée mensuellement

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels individuels pour un service à temps complet sont fixés comme suit :




Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Rédacteurs	Groupe 1	Chef de service	17 480
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015
	Groupe 3	Expertise	14 650
Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise ATSEM	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

Article 5 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés (liste non exhaustive) :

-  La valeur professionnelle de l'agent,
-  Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
-  Son sens du service public,

- 👤 Sa capacité à travailler en équipe,
- 👤 Sa contribution au collectif de travail.

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre (possibilité de prévoir une autre périodicité de versement).

Les plafonds maximums annuels individuels pour un service à temps complet du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Rédacteurs	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise ATSEM	Groupe 1	Encadrement de proximité expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

Article 6 : L'IFSE régie

Les bénéficiaires :

L'indemnité de manipulation de fonds peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Les montants de la part « IFSE régie » :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes	Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu

		effectuées mensuellement	pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

Article 7 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liés aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec (sélectionner les primes concernées) :

- ☛ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- ☛ L'indemnité pour travail dominical régulier,
- ☛ L'indemnité pour service de jour férié,
- ☛ L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- ☛ La prime d'encadrement forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- ☛ L'indemnité d'astreinte,
- ☛ L'indemnité de permanence,
- ☛ L'indemnité d'intervention,
- ☛ L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- ☛ Les primes régies par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 23 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois...),
- ☛ La prime d'intéressement à la performance collective des services,
- ☛ La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- ☛ L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Article 8 : Transfert « Primes/points »

Conformément au décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre du transfert « primes / points », les agents feront l'objet, le cas échéant, d'un abattement sur les indemnités perçues au titre de l'année N conformément au tableau ci-dessous :

CALENDRIER					
		2017		2018 et années suivantes	
CATEGORIE	Montant plafond ANNUEL	Montant plafond MENSUEL	Montant plafond ANNUEL	Montant plafond MENSUEL	
Catégorie B	278 €	23,17 €	278 €	23,17 €	
Catégorie C	167 €	13,92 €	167 €	13,92 €	

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus,
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
-
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire,
-
- D'instaurer une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;
-
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 16 janvier 2025 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.)

Résultat du vote

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme

Le Maire

Christian GOMEZ

Dématérialisé



Acte rendu exécutoire après transmission en Préfecture par voie dématérialisée

Le 15 janvier 2025

et publication ou notification

Du 15 janvier 2025

Le Maire,

Christian GOMEZ

