

## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 24 NOVEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-quatre novembre à dix-neuf heures et cinq minutes, le Conseil Municipal, dûment convoqué le vendredi 18 novembre 2025, s'est réuni en session ordinaire dans la salle du conseil municipal, sous la présidence de Madame Charlotte VIGNEUX, Maire.

**Présents :** Mme Charlotte VIGNEUX, Mme Claire LE GALL, M. Claude CHAUSSADAS, M. Fabrice ORDRONNEAU, M. Noël FAUCHERON, ~~M. Yannick BRETON~~, Mme LISON RETAILLEAU, ~~M. Guillaume KERBRAT~~, ~~M. Alexandre LIEVRE~~, Mme Cécile MAUNY, M. Bernard DANIAUD, Mme Marie-Thérèse LECERF, M. Antoine BOUCHU.

<u>Nombre de Conseillers :</u>	En exercice	: 13
	Présents	: 10
	Absents	: 3
	Pouvoirs	: 1

**Secrétaire de séance :** Claude CHAUSSADAS

### **2025 -11-1 ■ Validation du RIFSEEP**

#### **Rapporteur : Madame Le Maire**

Le régime indemnitaire des personnels de la commune résulte d'une délibération du Conseil municipal intervenue le 5 février 2018.

Un nouveau dispositif 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, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par les articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique, et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce régime indemnitaire a pour vocation de réduire le nombre de primes existantes actuellement mises en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, elle est vouée à remplacer la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés et les administrateurs, l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) pour les ingénieurs en chef et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des conseillers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants.

La modification du RIFSEEP par la collectivité suppose donc la suppression corrélative notamment du RIFSEEP, de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques, etc.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;  
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
  - ✓ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
  - ✓ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
  - ✓ La prime d'encadrement éducatif de nuit

- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
  - ✓ L'indemnité pour travail dominical régulier
  - ✓ L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- La NBI ;
  - L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
  - Les dispositifs d'intéressement collectif ;
  - Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
  - La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

## **1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE, SELON LES FONCTIONS**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à 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) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

**Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants.** En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement peut définir ses propres critères.

### **A. Les critères retenus**

- Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet
- Responsabilité de formation d'autrui,
- Ampleur du champs d'action (en nombre de mission, en valeur)

### **B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes**

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

## **2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS**

### **A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)**

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant brut maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant brut attribué à chacun.

### **B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)**

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant brut maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel (pas d'obligation).

### **C. Le montant brut maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant**

Ces montants bruts maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

### **Classement des emplois par groupe et détermination des montants bruts maximaux d'IFSE et de CIA**

#### **Filière administrative :**

#### **Catégorie B**

Rédacteurs territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b><i>A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i></b>	<b>IFSE - Montant brut maximal mensuel</b>	<b>CIA – Montant brut maximal annuel</b>
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	19 860 €	1456€	2380€

## Catégorie C

### Adjoints administratifs territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</b>	<b>IFSE - Montant brut maximal mensuel</b>	<b>CIA – Montant brut maximal annuel</b>
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	12 600 €	945€	1260€
Groupe 2	Agent d'accueil	12 000 €	900€	1200€

## Filière technique

## Catégorie C

### Agents de maîtrise territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</b>	<b>IFSE - Montant brut maximal mensuel</b>	<b>CIA – Montant brut maximal annuel</b>
Groupe 1	Responsable du service technique	12 600 €	945€	1260€
Groupe 2	Agent technique	12 000 €	900€	1200€

### Adjoints techniques territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</b>	<b>IFSE - Montant brut maximal mensuel</b>	<b>CIA – Montant brut maximal annuel</b>
Groupe 1	Responsable du service technique	12 600 €	945€	1260€
Groupe 2	Agent technique	12 000 €	900€	1200€

**Filière**  
**animation**  
**Catégorie B**  
Animateurs  
territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Directeur du Centre périscolaire	19 860 €	1456€	2380€

**Catégorie C**  
Adjoints territoriaux d'animation

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Directeur du centre périscolaire	12 600 €	945€	1260€
Groupe 2	Animateur	12 000 €	900€	1200€

**Les montant brut indiqués ci-dessus sont des montant bruts**

**3. CONDITIONS DE VERSEMENT :**

**Bénéficiaires :** fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public et les agents contractuels de droit privé

**Temps de travail :** le montant brut de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les Temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

**Périodicité d'attribution :** L'IFSE sera versée mensuellement.  
Le CIA sera versé annuellement.

Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie :

Situation de l'agent	Primes / indemnités
Maladie Ordinaire (plein traitement)	Maintenues 90%
Maladie Ordinaire (Demi-traitement)	Réduites de moitié
Longue maladie (CLM)	Suspendues dès le 1er jour

Longue durée (CLD)	Suspendues dès le 1 <sup>er</sup> jour
Congés Maternité/Paternité	Maintenues
Congés d'adoption	Maintenues
Temps partiel thérapeutique et reclassement	Maintenues

**Modalités de réévaluation** des montant bruts :

Le montant brut de l'IFSE sera révisé :

- 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.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant brut.

**Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.**

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

**Le conseil municipal, ayant entendu l'expose du maire, décide :**

*Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8,*

*Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*

*Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congrès pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,*

*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 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 ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale 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 ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014- 513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,*

*Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice 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 12 novembre 2025,

Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité des voix :

- D'adopter, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025, la proposition de révision du Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
- De valider les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
- De valider les montants bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
- De valider l'ensemble des modalités de versement proposées par le Maire.

Certifié exécutoire compte tenu du dépôt au titre du contrôle de légalité et de l'affichage dans le tableau extérieur de la mairie.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nantes - 6, Allée de l'Île Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site

[www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait et délibéré les jour et an que dessus

Pour copie conforme,

En mairie le 25 novembre 2025

**Le Maire,**

**Charlotte VIGNEUX**

