

COMMUNE DE VIGY

Nombre de membres élus : 19

Nombre de membres qui se trouvent en fonction : 19

Nombre de membres qui ont assisté à la séance : 16



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU QUATRE DECEMBRE DEUX MIL VINGT-CINQ

à 19 heures 02, en Mairie (salle socio-culturelle), sous la présidence de M. Sylvain WEIL, Maire

Présents : Sylvain WEIL, Isabelle MULLER, Nathalie RAVaine, Boris HUBERT, Valentine GABEL, Patrick GUARRIGUES, Jacques SCHNEPF, Nicolas AUBRY, Jean-Philippe BESLER, Franck CHIAPPA, Céline TONUS ERRIQUEZ, Sabine PARTICELLI, François PERNET, Hervé PRITRSKY, Nicolas RAVaine, Michel REGIN.

Absents excusés ayant donné procuration : Clarisse CHARLET procuration à Sabine PARTICELLI, Kathy GAILLOT procuration à Sylvain WEIL.

Absents non excusés sans procuration : Nicolas WALGENWITZ

Convocation du 28 novembre 2025.

La séance est ouverte à 19h 02, sous la présidence de M. WEIL, Maire, qui constate que le quorum est atteint.

Secrétaire de séance : M Nicolas RAVaine, élu à l'unanimité.

N° 2025/006/002

Objet : Régularisation et amélioration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

Le Maire rappelle à l'assemblée :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code général de la Fonction Publique ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

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 du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU la délibération du 22 novembre 2017 non visée par le contrôle de la légalité ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 17 octobre 2025 sur les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire : groupes de fonctions retenus et critères professionnels de répartition ;

Considérant qu'il y a lieu de régulariser et d'améliorer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Considérant qu'il existe un risque pour la prime dite de « 13eme mois » qui n'a actuellement pas de fondement juridique précis ;

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de régulariser, d'améliorer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents *titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent de droit public* exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- *Attaché territorial*
- *Rédacteur territorial*
- *Adjoint administratif*
- *Adjoint technique*
- *Adjoint d'animation*
- *Agent de maîtrise*
- *Technicien territorial*
- *Adjoint du patrimoine*

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 nouveau 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.

II. 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 agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception, de spécialisation ;**

Exemples :

- *Niveau hiérarchique*
- *Nombre de collaborateurs encadrés (indirectement et directement)*
- *Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique...)*
- *Organisation du travail des agents, gestion des plannings*
- *Préparation et/ou animation de réunion*
- *Conseil aux élus*

- **de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**

Exemples :

- *Connaissance(s) requise(s)*
 - *Technicité/niveau de difficulté*
 - *Diplôme*
 - *Rareté de l'expertise*
 - *Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel)*
- **des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel .**

Exemples :

- *Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)*
- *Risque d'agression physique*
- *Risque de blessure*
- *Itinérance/déplacements*
- *Variabilité des horaires*
- *Contraintes météorologiques*
- *Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)*

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement

III. 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 **définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :**

- ***Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs***
 - autonomie
 - réactivité
 - esprit d'initiative, apport d'idées
 - capacité d'adaptation
 - conscience professionnelle
 - objectifs atteints dans les délais impartis
 - complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation
- ***Compétences professionnelles et techniques***
 - connaissance de l'activité
 - capacité d'analyse et de synthèse
 - qualité du travail effectué
 - compréhension des consignes de travail
 - organisation de travail
 - qualité rédactionnelle
 - capacité à partager les informations
- ***Qualités relationnelles***
 - disponibilité, ponctualité
 - qualité d'écoute
 - prévenance, politesse
 - qualité du discours (expression orale précise, concise et avec aisance)
 - qualité de la représentation
 - esprit d'équipe
 - application des instructions
- ***Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur***
 - capacité à déléguer
 - capacité à faire progresser les collaborateurs
 - capacité à résoudre les conflits
 - capacité à contrôler les travaux confiés

Le CIA est versé annuellement.

IV. Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les montants applicables aux agents de la collectivité pour chacune des parts sont fixés sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global.

Chaque poste est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Le Maire propose de fixer des groupes de fonction de sujétions et d'expertise et de retenir les montants suivants :

Famille de fonction	Groupe	Intitulé de Fonctions	Montant du socle mensuel
Fonctions de réalisation	R	Opérationnel	210 €
Fonctions de gestion, technicité, mise en œuvre	G1	Professionnel métier	260 €
	G2	Professionnel spécialiste	420 €
Fonctions managériales d'encadrement	E1	Encadrement intermédiaire	750 €
	E2	Encadrement général	900 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant minimal d'IFSE versé à l'agent pourra être bonifié au regard des missions assumées, des niveaux de sujétions et d'expertises inhérents à l'exercice de ses fonctions dans les conditions suivantes.

L'attribution individuelle d'un montant d'IFSE bonifié par rapport au montant minimal prévu pour la fonction peut venir valoriser les responsabilités :

Type de responsabilité	Groupe	Bonification
Financière Juridique	E1-E2	100 €
Sécurité réglementaire	G1-G2-E2	65 €
Relation avec les élus	E1-E2	65 €

Le montant minimal de l'IFSE affecté à chaque niveau de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi positionné sur ce niveau de fonction.

V. Cumuls possibles

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- *Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires*
- *L'indemnité d'astreinte*
- *L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés*
- *L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et travail intensif*
- *L'indemnité de sujétions horaires*
- *Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (l'indemnité compensatrice ou différentielle, la garantie individuelle du pouvoir d'achat)*
- *Les frais de déplacement*
- *L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)*

- *L'indemnité de rôle de répartition de la chasse*
- *Indemnité différentielle à titre individuel suite à la modification du RIFSEEP*

Le Maire propose de fixer le CIA (part variable) avec les montants suivants :

Famille de fonction	Groupe	Intitulé de Fonctions	Montant du CIA
Fonctions de réalisation	R	Opérationnel	555 €
Fonctions de gestion, technicité, mise en œuvre	G1	Professionnel métier	580 €
	G2	Professionnel spécialiste	600 €
Fonctions managériales d'encadrement	E1	Encadrement intermédiaire	650 €
	E2	Encadrement général	750 €

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Une retenue sera appliquée à ce régime indemnitaire à hauteur de 1/30^{ème} par jour d'absence et après un délai de carence de 7 jours mensuels et de 30 jours annuels à l'exclusion des absences pour :

- les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption,
- les congés de longue maladie et grave maladie, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème année,

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.

Le versement des primes et indemnités est donc suspendu pendant les congés de longue durée (Dispositions de l'Etat).

VII. Modalités de versement

Le CIA – part engagement professionnel est calculé individuellement et annuellement par le supérieur hiérarchique direct, en lien avec l'entretien professionnel de l'agent et sur la base du tableau ci-dessous.

Le supérieur hiérarchique affecte à chaque agent, un nombre de points allant de 1 à 3 pour chacun des 4 critères que sont l'efficacité dans l'emploi, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles et les capacités d'encadrement.

- 1 points si la manière de servir est à développer ;
- 2 points si la manière de servir est acquise ;
- 3 points si la manière de servir est maîtrisée.

		Barème		
	Fonction	A développer	Acquise	Maitrisée
Efficacité dans l'emploi	R,G,E	1	2	3
Compétences professionnelles et techniques	R,G,E	1	2	3
Qualités relationnelles	R,G,E	1	2	3
Capacités d'encadrement	E	1	2	3

Points	Ratio applicable au maxi du CIA	
	Fonction R et G	Fonction E
12		12/12eme
11		
10	9/9eme	10/12eme
9		
8	7/9eme	7/12eme
7		
6	4/9eme	4/12eme
5		
4		
3		
2		
1		

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, par 18 voix pour, par 0 voix contre, 0 abstention,

DECIDE

- **D'instaurer** l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise selon les modalités définies ci-dessus.
- **D'instaurer** le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.
- **D'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'abroger** la délibération antérieure n°2017/07/06 concernant le régime indemnitaire,
- **De prévoir** et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 janvier 2026.

Pour extrait conforme, Vigy le 04 décembre 2025,

Le Maire, Sylvain WEIL,

