

**N°2025/05**

**Objet : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Abroge la délibération n°2023/49 du 14/12/2023**

en exercice : 19  
présents : 11  
votants : 14  
exprimés

pour : 14  
contre : 0  
abstentions : 0

Certifiée exécutoire par le Maire de SAUBENS compte tenu de la transmission à la Sous-préfecture le et de la publication le

L'an deux mille vingt-cinq, le 28 janvier, le Conseil Municipal de la Commune de SAUBENS dûment convoqué, s'est réuni à la salle du conseil municipal, sous la Présidence de Monsieur le Maire, JM BERGIA.

Date de la convocation du Conseil Municipal : 22/01/2025

**Présents :** MMES CARISTAN Carole, GARY Isabelle, RENAUD Sandrine, PENNEROUX Béatrice  
MM BERGIA Jean-Marc, GUILLEMET Olivier, HETREUX Denis, LAMBERT David, MALAVAL Claude, MANGION Denis, PEYRIERES David

**Procurations :**

M. BONNET Benoit à M. GUILLEMET Olivier  
Mme LAHANA Agnès à Mme GARY Isabelle  
Mme NADEAU MASSON Tiphaine à M. MALAVAL Claude

**Absents :**

M. MARSAC Alain  
Mme MASSIA Kristel  
M. MERCI Bernard  
Mme ZIOUANI Mahjoub

**Secrétaire de séance :** M. PEYRIERES David

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 premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 d'un RIFSEEP 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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP,

Vu l'avis du comité social territorial du 03 décembre 2024 concernant le présent projet de modification,

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Aides-soignants territoriaux
- Techniciens territoriaux

**Article 2 : Modalités de versement**

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 structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

**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 Indemnitare Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de 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, de l'expérience 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.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté ministériel. Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire.

**Critères IFSE hors part expérience**

|  | Critères d'évaluation IFSE                                | Définition du critère  |
|--|---|--|
| Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception                   | Niveau hiérarchique                                       | Niveau du poste dans l'organigramme et en termes d'encadrement et de coordination  |
|  | Organisation du travail des agents, gestion des plannings | Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service  |
|  | Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat             | Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle |
|  | Conduite de projet/d'opération                            | Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini  |
|  | Organisation et/ ou animation de réunions                 | Organiser ou conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions   |
|  | Conseil aux élus  | Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques  |
| Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions | Technicité  | Niveau de technicité du poste  |
|  | Polyvalence   | Niveau de polyvalence du poste   |
|  | Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier)  | Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités.  |
|  | Habilitation/certification                                | Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?   |
|  | Connaissance requise                                      | Niveau d'expertise attendu sur le poste  |
|  | Actualisation des connaissances                           | Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour  |

|   | Critères d'évaluation IFSE  |   |
|---|---|---|
|   | Prise d'initiative  | S'organiser en prenant une responsabilité définie<br>Degré de prise d'initiative accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)   |
|   | Autonomie   | Exercer ses activités sans constante supervision.<br>Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)   |
| Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | Contact avec un public spécifique   | Public fragile, vulnérable, porteur de handicap, etc...   |
|   | Risque d'agression physique et/ou verbale   | Un agent recevant du public, dans son bureau ou à la banque d'accueil, est plus exposé qu'un autre agent  |
|   | Risque de blessure et d'accident  | Un agent manipulant des outils/engins quotidiennement est plus exposé au risque d'accident  |
|   | Contraintes météorologiques   |   |
|   | Travail posté   | Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement   |
|   | Participation aux instances/réunions  | Instances diverses  |
|   | Engagement de la responsabilité financière et juridique (régie, bon de commandes, actes d'engagement ...) | Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité   |
|   | Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)   | Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail |
|   | Sujétions et variabilité des horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime         | Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit, le soir, etc...  |
|   | Risque de troubles musculo squelettiques (TMS)  | Activités manuelles ayant un impact sur la santé  |
| Impact sur l'image de la collectivité   | Impact du poste sur l'image de la collectivité  |   |

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 comme suit :

- **Critères relatifs à l'expérience professionnelle**

Elle est individuelle, liée l'agent, et non à une fonction :

| Critères  | Définition du critère   |
|---|---|
| Capacité à gérer des projets exceptionnels et/ou stratégiques<br>Pilotage opérationnel de projets induisant une implication renforcée et prolongée, avec enjeux de projets exceptionnels et/ou stratégiques | Participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une implication renforcée et prolongée, avec enjeux et/ou des sujétions nouvelles  |
| Capacité à exploiter les acquis de l'expérience   | Exploitation des acquis de l'expérience - Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis - et intérêt porté à la mise à jour des connaissances pour améliorer la qualité du service rendu |

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.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2016-997 du 26 août 2016, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- le temps partiel thérapeutique ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés annuels ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;

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

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Le RIFSEEP est versé au prorata de la durée hebdomadaire de travail pour les agents publics à temps non complet, à temps partiel, à l'exception de ceux :

À temps partiel 80 % : 6/7ème ; - À temps partiel 90 % : 32/35ème ; - À temps partiel thérapeutique 100 %.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure

#### **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 :

- 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.

|  | Critères d'évaluation CIA                         | Définition du critère   |
|--|---|---|
| Compétences professionnelles et techniques | <b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>   | Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées |
|  | <b>Fiabilité et qualité de son activité</b>       | Niveau de conformité des opérations réalisées   |
|  | <b>Gestion du temps</b>                           | Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité  |
|  | <b>Respect des obligations statutaires</b>        | Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.   |
|  | <b>Respect des consignes et/ou directives</b>     | Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité...   |
|  | <b>Adaptabilité et disponibilité</b>              | Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service              |
|  | <b>Entretien et développement des compétences</b> | Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles  |
|  | <b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>    | Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu                      |
|  | <b>Accompagnement d'autrui</b>                    | Accompagnement des collègues à la formation sur leurs postes  |
|  | <b>Encadrement ponctuel</b>                       | En l'absence du responsable d'équipe  |

| Critères d'évaluation CIA   |  |   |
|---|--|---|
| Qualités relationnelles   | Relation avec la hiérarchie            | Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité   |
|   | Relation avec les collègues            | Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle        |
|   | Relation avec le public                | Politesse, écoute, neutralité et équité   |
|   | Capacité à travailler en équipe        | Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information                                |
| Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur | Accompagner les agents                 | Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité                          |
|   | Animer une équipe                      | Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits<br>Capacité à déléguer     |
|   | Gérer les compétences                  | Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées |
|   | Fixer des objectifs                    | Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats                           |
|   | Superviser et contrôler                | Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe  |
|   | Accompagner le changement              | Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion                               |
|   | Communiquer                            | Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale       |
|   | Animer et développer un réseau         | Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement     |
|   | Gestion de projet                      | Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini                 |
|   | Adaptabilité et résolution de problème | Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes.<br>Prise d'initiative                  |

Le CIA est versé en 2 fois chaque année (année N+1) : au mois de juin et au mois de novembre.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

#### **Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

| Cat. | Groupe | Cadre d'emplois       | Intitulé de Fonctions              | Montants max annuels IFSE dont part expérience | Montants max annuels CIA | Plafonds Indicatifs réglementaires (IFSE+CIA) |
|------|--------|-----------------------|------------------------------------|--|--------------------------|---|
| A    | 1      | Attaché               | DGS                                | 36 210 €                                       | 6 390 €                  | 42 600 €                                      |
| B    | 1      | Technicien            | Directeur technique                | 19 660 €                                       | 2 680 €                  | 22 340 €                                      |
|      | 2      | Aide-soignant         | Aide-soignant                      | 8 010 €  | 1 090 €                  | 9 100 €                                       |
| C    | 1      | Adjoint administratif | Agent administratif avec expertise | 11 340 €                                       | 1 260 €                  | 12 600 €                                      |
|      | 2      | Adjoint administratif | Agent d'accueil                    | 10 800 €                                       | 1 200 €                  | 12 000 €                                      |
|      | 1      | Adjoint technique     | Gestionnaire technique             | 11 340 €                                       | 1 260 €                  | 12 600 €                                      |
|      | 2      | Adjoint technique     | Agent technique et polyvalent      | 10 800 €                                       | 1 200 €                  | 12 000 €                                      |

## Article 7 : Cumuls possibles

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

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par 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.

## Article 8 : Maintien à titre individuel

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.

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- **DE MODIFIER** le 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 ;
- **D'ABROGER** la délibération n°2023/49 du 14/12/2023 ;
- **DE PREVOIR** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet 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.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Les signatures sont au registre.  
Fait à Saubens, le 4 février 2025



Le Maire,

JM BERGIA