

Département de la Drôme Arrondissement de NYONS <b>Commune de ROYNAC</b>		<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE ROYNAC</b>			
<u>Date de convocation</u> : 17 février 2025		L'an deux mille vingt-cinq le vingt-quatre février à dix-neuf heures , le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni en séance publique au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Madame Valérie ARNAVON, Maire.			
<u>Convocation affichée le</u> : 17 février 2025					
		<b>Membres</b>	<b>Présent</b>	<b>Absent</b>	<b>Donne pouvoir à</b>
<u>Nombre de conseillers</u> :		ARNAVON Valérie	OUI		
En exercice :	10	LEBORNE Bernard	OUI		
Quorum :	6	CROZIER Claudine	OUI		
Présents :	10	COUTELIER Richard	OUI		
Représentés :	0	EHRHARD Philippe	OUI		
Votants :	10	GALLAS Michel	OUI		
<u>Secrétaire de séance</u> : E. GAYET		GAYET Emmanuel	OUI		
		LLABRES Pierre-Alexandre	OUI		
		MORETTO Alfred	OUI		
		VERNET Emilie	OUI		

<b>2025</b>	<b>-02</b>	<b>-01</b>	<b>Institution du RIFSEEP avec versement de l'IFSE et du CIA</b>
-------------	------------	------------	--

VU le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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

VU le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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'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 ministériel du 27 août 2015 modifié 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'État ; Vu la délibération N° 2020-01-03 du 24 février 2024 instituant le RIFSEEP avec versement de l'IFSE et du CIA,

VU l'avis favorable du comité social territorial en date du 03 février 2025 ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- ✓ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- ✓ Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Mme le Maire rappelle que le conseil municipal, lors de sa séance du 24 février 2020, avait adopté une délibération instituant le RIFSEEP avec versement de l'IFSE et du CIA.

Le tableau des emplois ayant évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2025, il convient de délibérer à nouveau pour l'institution du RIFSEEP avec versement de l'IFSE et du CIA.

Madame le Maire propose ce qui suit :

### **ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES**

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

### **ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE**

- **LE PRINCIPE**

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

- **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- ✓ Responsabilité d'encadrement ;
- ✓ Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- ✓ Responsabilité de coordination ;
- ✓ Responsabilité de projet ou d'opération ;
- ✓ Responsabilité de formation d'autrui ;
- ✓ Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
- ✓ Influence du poste sur les résultats, etc.

➤ **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires et notamment :**

- ✓ Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- ✓ Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- ✓ Niveau de qualification requis ;
- ✓ Temps d'adaptation ;
- ✓ Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- ✓ Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- ✓ Initiative ;
- ✓ Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- ✓ Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- ✓ Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...

➤ **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- ✓ Vigilance ;
- ✓ Risques d'accident ;
- ✓ Risques d'agression verbale et/ou physique
- ✓ Risques de maladie ;
- ✓ Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- ✓ Valeur des dommages ;
- ✓ Responsabilité financière ;
- ✓ Responsabilité juridique ;
- ✓ Effort physique ;
- ✓ Tension mentale, nerveuse ;
- ✓ Confidentialité ;
- ✓ Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
- ✓ Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- ✓ Relations internes ;
- ✓ Relations externes ;
- ✓ Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- ✓ Facteurs de perturbation ;
- ✓ Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc... .

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- ✓ Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- ✓ La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...);
- ✓ Formation suivie ;
- ✓ Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...);
- ✓ Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- ✓ Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- ✓ Différences entre compétences acquises et requises ;
- ✓ Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- ✓ Conduite de plusieurs projets ;
- ✓ Tutorat etc... .

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

- **RÉEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE**

L'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen qui tient compte de l'expérience professionnelle :

- ✓ En cas de changement de groupe de fonction ;
- ✓ En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonction ;
- ✓ En cas de changement de grade suite à promotion ;
- ✓ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent

### **ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA**

- **LE PRINCIPE**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

- **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA**

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

Réalisation des objectifs ;

- ✓ Respect des délais d'exécution ;
- ✓ Compétences professionnelles et techniques ;
- ✓ Qualités relationnelles ;
- ✓ Capacité d'encadrement ;
- ✓ Disponibilité et adaptabilité, etc... .

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

**ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS**

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder 10 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour les catégories C.

La part CIA ne peut excéder 12 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour les catégories B.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme annuel.

**ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP**

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE	MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
---	--

Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.  Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congés annuels	Maintenue	

\* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises

#### ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

## **ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION**

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

## ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

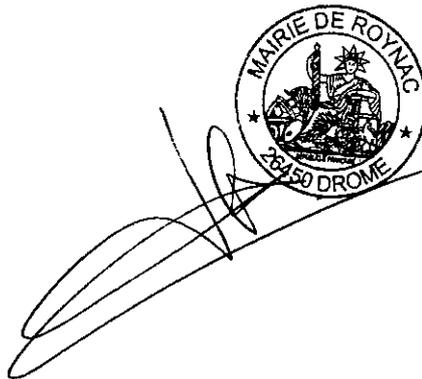
Après en avoir délibéré, le Conseil municipal à l'unanimité :

- Décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025,
- Dit que les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité,
- Donne pouvoir à Mme le Maire pour signer les documents afférents à cette décision.

En conséquence la délibération du 24 février 2020, qui avait adopté une délibération instituant le RIFSEEP avec versement de l'IFSE et du CIA est abrogée.

*Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus  
Pour extrait conforme.*

**Le Maire,  
Valérie ARNAVON**

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Valérie Arnavon'. To the right of the signature is a circular official seal. The seal contains a central emblem with a figure holding a staff and a star above. The text around the seal reads 'MAIRIE DE ROYNAC' at the top and '26150 DROME' at the bottom, with two small stars on either side.