



**VU** la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**VU** l'arrêté du 27 août 2015 détaillant les règles de cumul entre l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et les autres primes ;

**VU** l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 20 mai 2014 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (service déconcentrés) ;

**VU** l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat (service déconcentrés) et des adjoints techniques du ministère des administrations de l'Etat (service déconcentrés) ;

**VU** l'arrêté ministériel du 19 mars 2015- pour les corps de référence : secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (service déconcentrés) ;

**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** délibération du Conseil Municipal n° 28/02/2017 instituant le RIFSEEP au sein de la commune de ONNION, après avis du CT en date du 13/12/2016 ;

**VU** délibération du Conseil Municipal n° 25/01/2022 portant révision du RIFSEEP au sein de la commune de ONNION, après avis du CT en date du 31/03/2022 ;

**VU** délibération du Conseil Municipal n° 11/03/2025 portant révision du RIFSEEP au sein de la commune de ONNION, après avis du CT en date du 13/02/2025

**Vu la Loi n°2025-127 du 14 février 2025 (pour les fonctionnaires) et le décret n°2025-197 du 27 février 2025 (pour les contractuels) prévoient, pour les congés maladie ordinaire accordés à compter du 01 mars 2025, le versement de 90% du traitement au lieu de 100% ;**

**CONSIDERANT** qu'il convient de mettre en conformité les nouvelles dispositions sur le maintien du régime indemnitaire lors d'un CMO ;

**VU** l'avis n°2025-09-72 du Comité Social Territorial en date du 25/09/2025 ;

Monsieur PAPI rappelle que pour la fonction publique d'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds au nom du principe de parité.

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



Il rappelle que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour certains cadres d'emplois.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Valoriser l'exercice des fonctions,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- Favoriser la motivation des agents, gage d'engagement et d'efficacité,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents donnant satisfaction.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

## I. Le 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 ;
- L'indemnité de sujétions spéciales ;
- L'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- La prime d'encadrement ;
- La prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- La prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- La prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- La prime spécifique.

## II. Bénéficiaires

Les cadres d'emplois concernés par le dispositif du RIFSEEP au sein de la commune sont les suivants :

- Adjoints administratifs
- Adjoints techniques
- Adjoints d'animation
- ATSEM
- Rédacteurs territoriaux
- Agents de maîtrise
- 

La prime sera versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

## III. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit.

### a -Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
<b>1</b>	- Encadrement ou coordination des services, - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes
<b>2</b>	- <i>Adjoint à une fonction relevant du groupe 1</i> - <i>Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement</i>

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
<b>Rédacteurs</b>	<b>1</b>	<b>17 480 €</b>	<b>2380 €</b>
	<b>2</b>	<b>16 085 €</b>	<b>2185 €</b>

### **b -Cadre d'emplois des adjoints administratifs**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
<b>1</b>	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
<b>2</b>	- Agent de gestion administrative - Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
<b>Adjoint administratifs</b>	<b>1</b>	<b>11 340 €</b>	<b>1 260 €</b>
	<b>2</b>	<b>10 800 €</b>	<b>1 200 €</b>

### **c -Cadre d'emplois des adjoints techniques**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
<b>1</b>	Responsable de service Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
<b>2</b>	Agent d'exécution technique Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
<b>Adjoint techniques</b>	<b>1</b>	<b>11 340 €</b>	<b>1 260 €</b>
	<b>2</b>	<b>10 800 €</b>	<b>1 200 €</b>

### **d -Cadre d'emplois des agents de maitrise**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
<b>1</b>	Responsable de service Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
<b>2</b>	Agent d'exécution Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents de maitrise soient fixés à :



Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Agents de maitrise	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

#### e-Cadre d'emplois des adjoints d'animations

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Responsable de service Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	Agent d'exécution technique Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints d'animations soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints d'animations	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

#### f- Cadre d'emploi des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Responsable de service Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	Agent d'exécution technique Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des ATSEM soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
ATSEM	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

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

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

#### IV. Critères de modulation

##### A. Part fonctionnelle (IFSE)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Elle repose ainsi sur une notion de groupes de fonctions dont le nombre a été défini ci-dessus pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1 (le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants) et définis selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

##### B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

L'engagement professionnel,  
La manière de servir,  
La performance,  
Les résultats.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement,
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...,
- Le savoir-être en corrélation avec les obligations des fonctionnaires,
- Et plus généralement le sens du service public.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement en deux fractions soit 2 fois par an en juin et novembre.

Sa reconduction ne sera pas systématique et son montant pourra varier d'une année sur l'autre.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

## V. Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;

Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;

**Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes et indemnités suivent le sort du traitement ;**

Les congés de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) : dans ces deux cas, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de : 33% de la rémunération indemnitaire la première année ; 60% la deuxième année ; 60% la troisième année ;

Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;

Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;

Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité ;

L'autorisation spéciale d'absence ;

- La Période Préparatoire au Reclassement.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires ;
- Le congé parental ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- La disponibilité ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- La suspension ;
- L'exclusion temporaire de fonctions ;
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

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. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

## VI. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.



Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

M. Le Maire propose de modifier le régime indemnitaire tel que présenté ci-dessus.

**Après exposé et avoir délibéré,**

**LE CONSEIL MUNICIPAL  
A L'UNANIMITÉ**

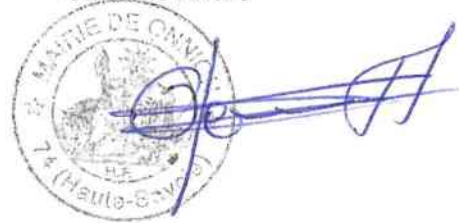
- **PREND ACTE** des nouvelles dispositions d'application du RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus dans l'exposé, à compter du 01/11/2025.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **PREVOIT ET INSCRIT** au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.



**Le Secrétaire de Séance,  
WAILL Benoist**

Ainsi fait et délibéré le 28 octobre 2025  
Et ont signé au registre les membres présents.

**Le Maire,  
GERVAIS André**



Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le 05/11/2025



ID : 074-217402056-20251028-DEL\_75\_2025-DE