

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**DU CONSEIL MUNICIPAL****de la Commune de ST GERVAIS SUR ROUBION****7 – 2025 / N°2****SEANCE du 16 octobre 2025**

Nombre de membres en exercice : 13
 Nombre de membres présents : 12
 Nombre de suffrages exprimés : 12
 VOTES : Contre : 0 Pour : 12 Abstention : 0
 Date de la convocation : 07/10/2025

L'an deux mil vingt- cinq et le seize octobre à 19h30, le Conseil Municipal de la Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. ANDEOL Hervé, Maire.

Présents : ANDEOL Hervé, BONNET Annick, CARMICHAEL Benoit, VIALATTE Jacky, BROCHIER Nicolas, REBOUL Gregory, MINDER Pascale, LASSAGNE Cécile, MANENT Corinne, ULIN Nicolas, DESPEYSSE Jocelyne, LAMBERT Daniel.

Absente excusée : VIAL Anne- Claire

Objet : Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement Professionnel (I.F.S.E Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et C.I.A complément indemnitaire annuel.)

Le conseil municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.714-1 et suivants relatifs aux régimes indemnités,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.712-1 du Code Général de la Fonction Publique,

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 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° 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 ;

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 la délibération du Conseil Municipal en date du 5 décembre 2016 instaurant le RIFSEEP au sein de la collectivité pour certains cadres d'emplois à savoir les cadres d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, adjoints techniques territoriaux, agent de maîtrise territoriaux et ATSEM.

Vu l'avis technique en date du 5 décembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en charge de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité de St Gervais sur Roubion.

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 18/03/2025 élargissant le RIFSEEP au cadre d'emploi de rédacteur,

Vu l'avis du contrôle de légalité de la Préfecture de la Drôme du 09/05/2025, constatant que la part du complément indemnitaire annule (CIA) n'est pas mis en place mais obligatoire,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22/09/2025 relatif au RIFSSEP (ISFE et CIA),

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes, la nature, les conditions d'attribution et les plafonds applicables aux agents concernés, il est proposé d'instituer le nouveau régime indemnitaire selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat,

Monsieur le Maire informe l'assemblée que le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) dont le versement est facultatif et lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1/ Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

A. Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) sera instaurée pour :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums

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.

Pour l'Etat, L'I.F.S.E. est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels (cf. tableaux récapitulatifs en annexe de cette délibération). Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Les montants sont fixés pour un temps complet. Le versement se fera au prorata du temps de travail de chaque agent bénéficiaire.

Il est proposé de fixer les montants suivants pour chaque groupe de fonction répertorié au sein de la collectivité.

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Secrétaire Générale de Mairie, secrétariat de mairie, responsable administratif et financier	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets, Diversité des domaines de compétences, Autonomie, Polyvalence, Initiative, Capacité d'atteindre les objectifs, Connaissances théoriques nécessaires à la fonction.		17 480 €

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Secrétaire de mairie, assistant de direction	Suivi des budgets, suivi des dossiers, professionnalisme		11340

Adjoints techniques territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Responsable des espaces, électricité, informatique Agent faisant fonction d'ATSEM Responsable de cantine scolaire	Budgets respectés, état du village, professionnalisme		11340
Groupe 2	Agent de cuisine Agent de ménage et surveillance	Budgets maintenus, qualité du service, accueil		10800

Sous réserve de la publication de l'annexe de l'arrêté permettant la transposition du RIFSEEP

Agents de maîtrise territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Encadrement des agents de la filière technique	Animation équipe, interventions, état de la commune		11340

Sous réserve de la publication de l'annexe de l'arrêté permettant la transposition du RIFSEEP

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	ATSEM	Travail d'équipe, tenue de la classe, accueil et professionnalisme		11340

D. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- 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 (exemples : approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

E. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement,
- En cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. sera suspendue à compter du 8^{ème} jour d'arrêt consécutif,
- En cas de Congés d'Invalidité Temporaire Imputable au Service, l'I.F.S.E. sera suspendue à compter du 8^{ème} jour d'arrêt consécutif,
- En cas de congé de longue maladie et grave maladie, l'I.F.S.E. sera suspendue,
- En cas de congé longue durée, l'I.F.S.E. sera suspendue.
- En cas de temps partiel thérapeutique : l'I.S.F.E. sera versée en proportion du temps de travail,
- En cas de Période Préparatoire au Reclassement, l'I.F.S.E. sera suspendue

F. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Périodicité de versement : mensuelle

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail

G. Clause de revalorisation de l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Cette revalorisation n'est possible que si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

2/ Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

A. Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Son versement est facultatif et non-reconductible d'une année sur l'autre.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera instauré pour :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Pour l'Etat, le C.I.A. est composé d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels (cf. tableaux récapitulatifs en annexe de cette délibération). Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Les montants sont fixés pour un temps complet. Le versement se fera au prorata du temps de travail de chaque agent bénéficiaire.

Il est proposé de fixer les montants suivants pour chaque groupe de fonction répertorié au sein de la collectivité :

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Secrétaire Générale de Mairie, secrétariat de mairie, responsable administratif et financier	Réalisation des objectifs, Qualités relationnelles, Capacité d'encadrement		2 380 €

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Secrétaire de mairie, assistant de direction	Qualité du travail effectué, Qualités relationnelles, Disponibilités		1 260 €

Adjoints techniques territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Responsable des espaces, électricité, informatique Agent faisant fonction d'ATSEM Responsable de cantine scolaire	Qualités du travail effectué, Qualités relationnelles, Disponibilités		1 260 €
Groupe 2	Agent de cuisine Agent de ménage et surveillance	Qualités du travail effectué, Qualités relationnelles, Disponibilités		1 200 €

Sous réserve de la publication de l'annexe de l'arrêté permettant la transposition du RIFSEEP

Agents de maîtrise territoriaux				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi

Groupe 1	Encadrement des agents de la filière technique	Qualités du travail effectué, Qualités relationnelles, Disponibilités, Capacités d'encadrement		1 260 €
----------	--	--	--	---------

Sous réserve de la publication de l'annexe de l'arrêté permettant la transposition du RIFSEEP

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	ATSEM	Qualités du travail effectué, Qualités relationnelles, Disponibilités		1 260 €

D. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A. sera maintenu intégralement,
- En cas de congé de maladie ordinaire, le C.I.A. sera suspendu à compter du 8^{ème} jour d'arrêt consécutif,
- En cas de Congés d'Invalidité Temporaire Imputable au Service, le C.I.A. sera suspendu à compter du 8^{ème} jour d'arrêt consécutif,
- En cas de congé de longue maladie et grave maladie, le C.I.A. sera suspendu,
- En cas de congé longue durée, le C.I.A. sera suspendu.
- En cas de temps partiel thérapeutique : le C.I.A. sera versé en proportion du temps de travail,
- En cas de Période Préparatoire au Reclassement, le C.I.A. sera suspendu.

E. Périodicité de versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel à la suite des entretiens professionnels annuels et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

F. Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Cette revalorisation n'est possible que si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

3/ Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler notamment avec :

- 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.),

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération définis par l'article L714-11 du Code Général de la Fonction Publique (lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité, avant l'entrée en vigueur de la loi précitée).

En application de l'article L714-8 du Code général de la fonction publique, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au R.I.S.F.E.E.P.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/11 /2025

Cette présente délibération abroge toutes les dispositions relatives au régime indemnitaire antérieures qui ne sont pas cumulables avec le R.I.F.S.E.E.P.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ANNULE ET REMPLACE LES DELIBERATIONS N° 9-2016/ N°1 du 5 décembre 2016 et 3-2025/N°6 du 18 mars 2025

Ainsi fait et délibéré les jours mois et an que dessus.

Pour extrait conforme

A St Gervais sur Roubion, le 16.10.2025

Le Maire

Hervé ANDEOL

Certifiée exécutoire, compte tenu de la
Publication le 20.10.2025
Et de la réception en Préfecture le 20.10.2025

Le Maire