

République Française
Liberté – Egalité – Fraternité

Département de la Guadeloupe
Arrondissement de Basse-Terre

Commune de VIEUX-HABITANTS

Extrait du registre des délibérations
du Conseil Municipal
Séance du 29 septembre 2025

Effectif du Conseil : 29

Présents : 25

Absents excusés : 2

Absent : 2

Procurations : 1

Sens du Vote

Pour : 26

Contre : 00

Abstention : 00

Par suite d'une convocation en date du 22 septembre 2025, les membres composant le Conseil Municipal de Vieux-Habitants, se sont réunis à la salle de délibération, le **Lundi 29 Septembre à 18h40** sous la présidence de Monsieur **Jules OTTO**, Maire.

Etaient présents : Jules OTTO, Jacqueline TASSIUS, Frédéric OTTO, Christiane COLET-BAILLET, Emand BOULON, Cindy DARMIN, Louis-Jules DARES, Marie-Pierre DARLY, Joël LANCASTRE, Albert AIRA, Yvon TOI-OTTO, Amour GABALI, Juliette FARNABE Gérard RAMASSAMY, Virginie GUILLAUME, Sonia JEREMIE CAMALET, Ketty LANCIEN, Véronique GOMBAULD, Nicolas BRESLAU, Anne-Marie CANGOU, Luigi LANCASTRE, Audrey BOURSEAU, Gaston GERAN, Aline TOI, Jennifer LINON.

Absents excusés : Christopher GERAN, Pierrot TAURUS.

Absent : Esther JEREMIE-AMBRAISSE, Alexandre CLAIRY.

Procurations : Christopher GERAN donne procuration à Louis-Jules DARES.

Secrétaire de séance : Yvon TOI OTTO

N° de délibération : 06
Date de transmission
en préfecture :
01 OCT. 2025

**DELIBERATION PORTANT MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(RIFSEEP)**

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 712-1 et L. 714-4 et suivants ;

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État ;

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

VU la délibération du 14 novembre 2007, modifiée le 30 mars 2009, instaurant le régime indemnitaire actuellement servi aux agents titulaires de la collectivité ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 septembre 2025;

À compter du 1^{er} octobre 2025, il est proposé au Conseil Municipal d'instaurer comme il suit, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ;

PREAMBULE

Conformément au principe de parité tel que prévu par l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique, il convient de mettre en œuvre au sein de la Commune de Vieux-Habitants, le RIFSEEP, en lieu et place du régime indemnitaire existant ;

Le RIFSEEP a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme dans la Collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement et la valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- Donner une lisibilité et davantage de transparence,
- Favoriser une équité de rémunération entre filières.

Chapitre I - LE CADRE REGLEMENTAIRE

I. Les bénéficiaires du RIFSEEP

Tous les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale sont concernés, à l'exception des agents de la filière police municipale, ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels.

Le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels de droit public, si la délibération de l'organe délibérant le prévoit.

II. Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué :

- D'une part principale : L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise
- D'une part accessoire : le Complément indemnitaire annuel

➤ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Son montant est fixe ; il est déterminé en tenant compte :

- Du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions,
- De l'expérience professionnelle de l'agent, c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique,

L'indemnité est attribuée par arrêté individuel ; la périodicité du versement (mensuel, trimestriel, annuel ...) est déterminée par l'organe délibérant.

➤ Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Son montant est variable ; il repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP.

La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas :

- 15% du RIFSEEP de l'agent pour la catégorie A,
- 12% pour la catégorie B,
- 10 % pour la catégorie C

Dans la mesure où le CIA est lié, en principe, à l'évaluation professionnelle, il peut être versé en une seule fois en fin d'année ou au début de l'année suivante, après l'entretien professionnel.

III. Les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP

Deux possibilités s'offrent à la collectivité :

- 1- Le montant indemnitaire perçu par l'agent est conservé au titre de l'IFSE, jusqu'à la date du prochain changement de fonction de l'agent.
- 2- En vertu du principe de la libre administration des collectivités territoriales, l'autorité met en place l'IFSE (part fixe) et le CIA (part variable, facultative).

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen dans les conditions suivantes :

- En cas de changement de fonction
- En l'absence de changement de fonction, au moins tous les 4 ans
- En cas de changement de grade suite à un concours ou à une promotion interne.

IV. Les conditions de cumul

L'IFSE et le CIA sont par principe exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

En revanche, l'IFSE peut se cumuler avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Les sujétions ponctuelles (astreintes, ...)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel

Chapitre II - LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

I. Mise en œuvre de l'IFSE (Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise)

a- Définition des critères servant de base à la constitution des groupes.

On distinguera 3 catégories de critères professionnels :

1. Les critères relatifs au niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception.
2. Les critères relatifs à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
3. Les critères relatifs aux sujétions particulières ou au degré d'exposition de certains types de poste au regard de leur environnement professionnel.

❖ Critères relatifs au niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception.

Ces critères sont appréciés sur la base des indicateurs suivants :

- Niveau hiérarchique
- Nombre de collaborateurs encadrés
- Types de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement
- Organisation du travail, gestion de planning
- Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
- Niveau de responsabilité lié aux missions
- Délégation de signature
- Conduite de projet
- Conduite de réunion
- Conseil aux élus

❖ Critères relatifs à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Ces critères sont appréciés sur la base des indicateurs suivants :

- Technicité – niveau de difficulté
- Champs d'application – Polyvalence
- Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier...)
- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme)
- Habilitation – certification (CACES, habilitation électrique, autorisation de conduite, certification qualité...)
- Actualisation des connaissances
- Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
- Autonomie sur le poste et niveau d'initiative attendu

❖ **Critères relatifs aux sujétions particulières ou au degré d'exposition de certains types de poste au regard de leur environnement professionnel.**

Ces critères sont appréciés sur la base des indicateurs suivants :

- Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
- Risques d'agressions physiques et verbales
- Risques d'accidents ou de maladies professionnelles
- Exposition à des tensions mentales ou nerveuses
- Pénibilité/efforts physiques
- Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissant
- Itinérance, déplacements
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Obligation d'assister aux instances (conseil municipaux, conseils d'administration, CAP, CST, conseils d'école ...)
- Engagement de la responsabilité financière, juridique
- Gestion de l'économe (stock, parc automobile...)
- Impact sur l'image de la collectivité

b- Constitution des groupes

Les fonctions occupées par les agents dans une collectivité sont réparties dans des groupes de fonctions, au regard des critères professionnels. Les groupes de fonctions doivent donc regrouper les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire.

Selon les cadres d'emplois, la réglementation recommande un certain nombre de groupes de fonctions :

- 4 pour les catégories A
- 3 pour les catégories B
- 2 pour les catégories C

CATEGORIE A

Groupes	Intitulé des Fonctions	Cadres d'emplois
A1	Emplois fonctionnels, Emplois impliquant de l'encadrement stratégique : Directeur général des services.....	Attachés, Ingénieurs
A2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel, Directeur de pôle, Directeur de cabinet ;	Attachés, Ingénieurs, Bibliothécaires, Assistants socio-éducatifs, Conseillers des activités physiques et sportives, Attachés, Ingénieurs, Bibliothécaires, Assistants socio-éducatifs, Conseillers des activités physiques et sportives,
A3	Emplois impliquant de l'encadrement intermédiaire (Responsables de service) ; Emplois impliquant une haute technicité ou une sujétion particulière.	
A4	Les autres emplois	

CATEGORIE B

Groupes	Intitulé des Fonctions	Cadres d'emplois
B1	Emplois impliquant de l'encadrement intermédiaire : Responsable de service, responsable d'unité	Rédacteurs, Techniciens, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Educateurs des activités physiques et sportives, animateurs
B2	Emplois de coordination (Responsable adjoint) ; Emplois impliquant une haute technicité ou une sujétion particulière, Chargé de mission, chef de projet...	
B3	Les autres emplois	

CATEGORIE C

Groupes	Intitulé des Fonctions	Cadres d'emplois
C1	• Emplois impliquant de l'encadrement de proximité : Responsables de service et adjoints, chefs d'unité, chefs d'équipe • Emplois impliquant une haute expertise et/ou une technicité, une qualification, une sujétion particulière...	Adjoints administratifs, Agents de maîtrise, Adjoints techniques, Adjoints du patrimoine, Agents spécialisés des écoles maternelles, Adjoints sociaux territoriaux, Opérateurs des A.P.S., Adjoints d'animation,
C2	Les autres emplois	

c- Cotation des postes

La cotation des postes permet de mesurer le niveau de responsabilité atteint en se basant sur des critères professionnels propres et spécifiques à l'organisation. Ces critères sont déterminés et validés par l'autorité territoriale.

Le choix des critères met en évidence les exigences, les sujétions liées à un poste de travail en répondant aux 3 critères définis dans le décret (encadrement, technicité, sujétion). Après sélection et validation, chaque poste est analysé et se voit attribuer des points par critère.

Le nombre de points cumulés permet ensuite de situer les fonctions les unes par rapport aux autres et de les positionner dans un groupe de fonctions.
Les tableaux ci-après présentent les trois catégories de critères professionnels, et détermine un nombre maximal de points par critère dont le total s'élève à 100 points :

Critères professionnels 1 : Les critères relatifs au niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception (Nombre de points maximum : 40)

ENCADREMENT		
Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points max.
Indicateur 1: Niveau hiérarchique		10
Niveau du poste dans l'organigramme	Direction générale	10
	Adjoint(e) au DGS	8
	Direction de pôle	7
	Responsable de service	6
	Responsable de service adjoint(e)	5
	Chargé(e) de mission/Chef(fe) d'unité	4
	Chef(fe) d'Unité adjoint(e)	3
	Chef(fe) d'équipe/Resp. de site	2
	Agent(e) d'exécution	1
Indicateur 2: Nombre de collaborateurs encadrés		5
Encadrement direct	21 et plus	5
	16 à 20	4
	11 à 15	3
	6 à 10	2
	1 à 5	1
	0	0
Indicateur 3: Type de collaborateurs encadrés		4
	Cadres dirigeants	1
	Cadres intermédiaires	1
	Cadres de proximité	1
	Agents d'exécution	1
	Aucun	0
Indicateur 4: Niveau d'encadrement		4
Niveau de responsabilité du poste	Stratégique	4
	Opérationnel	3
	Intermédiaire	2
	de proximité	1
	sans	0
Indicateur 5: Organisation du travail, gestion de planning		1
Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service	oui	1
	non	0
Indicateur 6: Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat		2
Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement de compétences 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	oui	2
	non	0
PROJETS/ACTIVITES		
Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points max.
Indicateur 1: Niveau de responsabilité lié aux missions		5
	Déterminant	5
	Fort	4
	Modéré	2
	Faible	1

Indicateur 2: Délégation de signature		3
	oui	3
	non	0
Indicateur 3: Conduite de projet		2
Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	oui	2
	non	0
Indicateur 4: Conduite de réunion		2
Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	oui	2
	non	0
Indicateur 5: Conseil aux élus		2
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	oui	2
	non	0

Critères professionnels 2 : Les critères relatifs à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. (Nombre de points maximum : 24)

TECHNICITE		
Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points max.
Indicateur 1: Technicité - Niveau de difficulté		4
Niveau de difficulté du poste	Arbitrage/ décision	4
	Conception	2
	Exécution	1
Indicateur 2: Champs d'application/polyvalence		2
Si le poste correspond à un seul métier existant dans le répertoire CNFPT (Mono métier) ; si le poste est un assemblage de plusieurs métiers (pluri métiers).	Poly métier / Poly sectoriel	2
	Mono métier / Mono sectoriel	1
Indicateur 3: Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)		1
Utiliser régulièrement de manière confirmée, un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités	oui	1
	non	0
QUALIFICATION		
Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points max.
Indicateur 1: Diplôme		5
Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas le niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac +5 et plus)	5
	II (bac +3 ou 4)	4
	III (bac +2)	3
	IV (bac ou équivalent)	2
	V (CAP ou BEP)	1
	Aucun diplôme requis	1
Indicateur 2: Habilitation / Certification		1
Le poste nécessite-t-il une habilitation et/ou une certification? (ex: CACES, habilitation électrique, HACCP, certification qualité, autorisation de conduite...)	oui	1
	non	0
Indicateur 3: Actualisation des connaissances		3
Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex: pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	Indispensable	3
	Nécessaire	2
	Encouragé	1

EXPERTISE		
Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points max.
Indicateur 1: Connaissance requise		5
Niveau attendu sur le poste (ex: un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus	Expertise	5
	Maîtrise	3
	Elémentaire	1
Indicateur 3: Autonomie		3
Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large	3
	Encadrée	1

Critères professionnels 3 : Les critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition de certains types de poste au regard de leur environnement professionnels. (Nombre de points maximum : 36)

Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points max.
Indicateur 1: Relations externes/internes (Typologie des interlocuteurs)		3
C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus	1
	Administrés	1
	Partenaires extérieurs	1
Indicateur 2: Risques d'agression physique ou verbale		3
	Fort	3
	Modéré	2
	Faible	1
Indicateur 3: Risques d'accidents ou de maladies professionnelles		3
	Fort	3
	Modéré	2
	Faible	1
Indicateur 4: Exposition à des tensions mentales ou nerveuses		4
	Fort	4
	Modéré	3
	Faible	1
Indicateur 5: Pénibilité - efforts physiques		5
	Fort	5
	Modéré	3
	Faible	1
Indicateur 6: Itinérance/déplacements		1
L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante	oui	1
	non	0
Indicateur 7: Variabilité des horaires		1
	oui	1
	non	0
Indicateur 8: Contraintes météorologiques		1
	oui	1
	non	0
Indicateur 9: Travail posté		1
Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail, sans pouvoir vaquer librement (ex: agent d'accueil)	oui	1
	non	0

Indicateur 10: Obligation d'assister aux instances		3
Instances diverses: Conseil municipaux/ d'administration, bureaux, CAP, CST, F3SCT, conseils d'école	Récurrent	3
	Ponctuelle	2
	Rare	1
	Sans objet	0
Indicateur 11: Engagement de la responsabilité financière		4
Capacité du poste à engager seul, la responsabilité de la structure publique territoriale (règle, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Elevé	4
	Modéré	3
	Faible	1
	Sans objet	0
Indicateur 12: Engagement de la responsabilité juridique		4
Capacité du poste à engager seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	4
	Modéré	3
	Faible	1
	Sans objet	0
Indicateur 14: Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)		1
Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la quantité des matériels et produits reçus.	Oui	1
	non	0
Indicateur 15: Impact sur l'image de la structure publique territoriale		2
Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale (ex: un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat, car visible)	Oui	2
	non	1

d- Détermination des montants individuels de l'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale au regard des éléments suivants :

- le rattachement de l'agent à un groupe de fonctions au regard de sa fiche de poste
- la cotation du poste occupé par l'agent qui déterminera le nombre de points obtenu par l'agent
- le montant plafond fixé par la Collectivité

Cadres d'emplois	Catégories	Groupes de fonctions	IFSE plancher annuel fixé par la collectivité	IFSE plafond annuelle fixée par la collectivité		
				Plafond de l'Etat	Plafond Collectivité	%
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Attachés territoriaux	A	A1	10 200 €	36 210 €	18 105 €	50%
		A2	9 000 €	32 130 €	16 065 €	50%
		A3	7 200 €	25 500 €	12 750 €	50%
Rédacteurs territoriaux	B	B1	4 800 €	17 480 €	8 740 €	50%
		B2	4 800 €	16 015 €	8 008 €	50%
Adjointes administratifs territoriaux	C	C1	2 880 €	11 340 €	7 938 €	70%
		C2	2 520 €	10 800 €	7 560 €	70%
FILIERE TECHNIQUE						
Ingénieurs territoriaux	A	A1	10 200 €	46 920 €	23 460 €	50%
		A2	9 000 €	40 290 €	20 145 €	50%
		A3	7 200 €	36 000 €	18 000 €	50%
Techniciens territoriaux	B	B1	4 800 €	19 660 €	9 830 €	50%
		B2	4 800 €	18 580 €	9 290 €	50%
Agents de maîtrise territoriaux;	C	C1	2 880 €	11 340 €	7 938 €	70%
		C2	2 520 €	10 800 €	7 560 €	70%
Adjointes techniques territoriaux	C	C1	2 880 €	11 340 €	7 938 €	70%
		C2	2 520 €	10 800 €	7 560 €	70%
FILIERE ANIMATION						
Adjointes d'animation territoriaux	C	C1	2 880 €	11 340 €	7 938 €	70%
		C2	2 520 €	10 800 €	7 560 €	70%
FILIERE SOCIALE						
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles; Agents sociaux territoriaux	C	C1	2 880 €	11 340 €	7 938 €	70%
		C2	2 520 €	10 800 €	7 560 €	70%
FILIERE CULTURELLE						
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	B1	4 800 €	16 720 €	8 360 €	50%
		B2	4 800 €	14 950 €	7 480 €	50%
Adjointes territoriaux du patrimoine	C	C1	2 880 €	11 340 €	7 938 €	70%
		C2	2 520 €	10 800 €	7 560 €	70%

e- Modalités de versement

L'IFSE sera versée mensuellement. Elle est proratisée en fonction du temps de travail.

La prime est maintenue durant :

- Les congés annuels
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption
- Les congés d'invalidité temporaire imputable au service
- En cas de travail à temps partiel thérapeutique, au prorata de la quotité accordée à l'agent.
- En cas de congé de maladie ordinaire jusqu'au 20^{ème} jour d'arrêt de travail

Le versement de l'IFSE est suspendu durant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée.

f- Conditions de réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen dans les conditions suivantes :

- o En cas de changement de fonction
- o En l'absence de changement de fonction, au moins tous les 4 ans
- o En cas de changement de grade suite à un concours ou à une promotion interne.

II. MISE EN ŒUVRE D'UNE PART SUPPLEMENTAIRE : « IFSE REGIE »

L'indemnité « IFSE régie » peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de l'IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. Elle ne peut entraîner un dépassement des plafonds annuels définis dans ces mêmes groupes au titre de l'IFSE.

L'indemnité est versée annuellement, en référence du barème ci-après.

Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	<i>Montant de la part IFSE Régie annuelle</i>
Jusqu'à 3000	Jusqu'à 3000	Jusqu'à 3000	110
De 3001 à 4600	De 3001 à 4600	De 3001 à 4600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 200 à 18 000	De 12 200 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

III. MISE EN ŒUVRE DU CIA (Complément indemnitaire annuel)

L'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le CIA est facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le conseil municipal, selon ses objectifs et ses moyens, peut décider du versement ou du non versement du CIA.

1- Critères d'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel prévu par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, modifiés par la délibération en date du 11 mars 2024, après avis du comité social territorial, portent sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- la contribution à l'activité du service
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

La valorisation de ces critères est définie par catégorie hiérarchique, conformément aux grilles d'évaluation ci-après :

CATEGORIE A

SAVOIR FAIRE: Total maximum 8 points	
Atteinte des objectifs	
Non atteint	0 point
Partiellement atteint	1,5 points
Atteint	3 points
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance de l'environnement professionnel	de 0 à 2 points
Maîtrise et adaptation aux évolutions des nouvelles technologies	
Capacité d'anticipation, réactivité, adaptabilité, autonomie	
Respect des normes et des procédures	
Aisance rédactionnelle et capacité de synthèse	
Expertise dans le métier exercé	
Contribution à l'activité du service	
Sens des responsabilités	de 0 à 3 points
Capacité à partager et à diffuser l'information	
Implication dans l'actualisation de ses connaissances	
Sens du service public et conscience professionnelle	
Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de l'administration	
SAVOIR ETRE: Total maximum 12 points	
Qualités relationnelles	
Assiduité et ponctualité	de 0 à 4 points
Relation avec l'environnement professionnel (les élus, le public, la hiérarchie, etc...)	
Respect des délais	
Capacité à travailler en équipe	
Sens des relations humaines, aptitude à communiquer	
Capacité d'encadrement	
Capacité à piloter des objectifs fixés	de 0 à 4 points
Capacité à conduire une réunion	
Capacité à faire appliquer des décisions	
Capacité à animer une équipe	
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Aptitude à faire des propositions	de 0 à 4 points
Aptitude à la conception/la conduite de projet	
Rigueur professionnelle et capacité d'organisation	
Aptitude à prévenir et gérer les crises	
Implication dans le travail et respect de l'organisation collective	

CATEGORIE B

SAVOIR FAIRE: Total maximum 10 points	
Efficacité dans l'emploi	
Non atteint	0 point
Partiellement atteint	1,5 points
Atteint	3 points

Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance de l'environnement professionnel	de 0 à 4 points
Maîtrise et adaptation aux évolutions des nouvelles technologies	
Capacité d'anticipation	
Aisance rédactionnelle et capacité de synthèse	
Maîtrise des connaissances du métier exercé	
Respect des normes et des procédures	
Réactivité, adaptabilité, autonomie	
Contribution à l'activité du service	
Sens des responsabilités	de 0 à 3 points
Capacité à partager et à diffuser l'information	
Implication dans l'actualisation de ses connaissances	
Sens du service public et conscience professionnelle	
Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de l'administration	
SAVOIR ETRE: Total maximum 10 points	
Qualité relationnelle	
Assiduité et ponctualité	de 0 à 4 points
Relation avec l'environnement professionnel (les élus, le public, la hiérarchie, etc...)	
Capacité à travailler en équipe	
Respect des délais	
Sens des relations humaines, aptitude à communiquer	
Capacité d'encadrement	
Capacité à fixer des objectifs	de 0 à 3 points
Aptitude à conduire une réunion	
Aptitude à faire appliquer des décisions	
Animer une équipe	
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Aptitude à faire des propositions	de 0 à 3 points
Capacité à mettre en œuvre un projet	
Sens de la rigueur et de l'organisation	
Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	
Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités	

CATEGORIE C

SAVOIR FAIRE: Total maximum 12 points	
Atteinte des objectifs	
Non atteint	0 point
Partiellement atteint	2 points
Atteint	4 points
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance de l'environnement professionnel	de 0 à 4 points
Maîtrise et adaptation aux évolutions des nouvelles technologies	
Capacité d'anticipation	
Respect des normes et des procédures	
Réactivité, adaptabilité, autonomie	
Capacité de synthèse	
Contribution à l'activité du service	
Sens des responsabilités	de 0 à 4 points
Implication dans l'actualisation de ses connaissances	
Sens du service public et conscience professionnelle	
Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de son service	

SAVOIR ETRE: Total maximum 8 points	
Qualités relationnelles	
Assiduité et ponctualité	de 0 à 4 points
Relation avec l'environnement professionnel (les élus, le public, la hiérarchie, etc...)	
Capacité à travailler en équipe	
Respect des délais	
Sens des relations humaines, aptitude à communiquer	
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Aptitude à faire des propositions	de 0 à 2 points
Sens de la rigueur et de l'organisation	
Capacité d'écoute	
Capacité à exercer des fonctions d'encadrement	
Capacité à réaliser les objectifs fixés	de 0 à 2 points
Capacité à animer une équipe	

2- La procédure d'attribution du CIA

Le compte rendu de l'entretien professionnel comprenant la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le nombre de points obtenus par l'agent.

La proposition finale est présentée à l'autorité territoriale par catégorie, qui déterminera le montant alloué.

3- Définition des montants plafond du CIA

Les montants plafonds sont déterminés par groupe de fonctions, à raison de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Cadres d'emplois	Catégories	Groupes de fonctions	Pour indication IFSE plafond fixé par la Collectivité	CIA plafond annuel fixé par la collectivité
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Attachés territoriaux	A	A1	18 105 €	2 716 €
		A2	16 065 €	2 410 €
		A3	12 750 €	1 913 €
Rédacteurs territoriaux	B	B1	8 740 €	1 049 €
		B2	8 008 €	961 €
Adjoint administratifs territoriaux	C	C1	7 938 €	794 €
		C2	7 560 €	756 €
FILIERE TECHNIQUE				
Ingénieurs territoriaux	A	A1	18 105 €	2 716 €
		A2	16 065 €	2 410 €
		A3	12 750 €	1 913 €
Techniciens territoriaux	B	B1	8 740 €	1 049 €
		B2	8 008 €	961 €
Agents de maîtrise territoriaux;	C	C1	7 938 €	794 €
		C2	7 560 €	756 €
Adjoint techniques territoriaux	C	C1	7 938 €	794 €
		C2	7 560 €	756 €
FILIERE ANIMATION				
Adjoint d'animation territoriaux	C	C1	7 938 €	794 €
		C2	7 560 €	756 €
FILIERE SOCIALE				
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles; Agents sociaux territoriaux	C	C1	7 938 €	794 €
		C2	7 560 €	756 €
FILIERE CULTURELLE				
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	B1	8 360 €	1 003 €
		B2	7 480 €	898 €
Adjoint territoriaux du patrimoine	C	C1	7 938 €	794 €
		C2	7 560 €	756 €

La décision d'attribution des montants individuels de CIA appartient à l'autorité territoriale, en fonction de l'enveloppe qui pourra être dégagée.

A titre d'exemple:

Nombre de points (maximum de 20 points)	Montant total du CIA maximum de 750€	Montant total du CIA maximum de 550€	Montant total du CIA maximum de 350€
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
20 points	750 €	550 €	350 €
entre 10 et 19 points	600 €	400 €	200 €
entre 1 et 9 points	300 €	225 €	175 €
0 point	0 €	0 €	0 €

L'attribution du CIA à l'agent se conclut par la prise d'un arrêté individuel.
Le cas échéant, le CIA sera versé annuellement

Le conseil Municipal,
Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : D'instaurer le RIFSEEP tel qu'exposé ci-dessus.

Article 2 : D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent, dans la limite des plafonds fixés supra.

Article 3 : La présente délibération prendra effet le **1^{er} octobre 2025**.

Article 4 : D'inscrire au budget les crédits correspondants.

Article 5 : D'adresser un exemplaire de la présente délibération à Monsieur le Préfet de la Région Guadeloupe et au Service de gestion comptable de la Communauté d'Agglomération « Grand Sud Caraïbe ».

Pour expédition conforme
Le Maire

Jules OTO


Acte certifié exécutoire
Réception en préfecture

Publication

Affichée le : **02 OCT. 2025**

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Basse-Terre dans un délai de deux (2) mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.
Le tribunal administratif peut-être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr.