

Nombre de membres afférents au Conseil Municipal
11
En exercice
8
Présents
6
Qui ont pris part à la délibération
Pour 6+2
Contre 0
Abstention 0
Numéro de transfert @ctes
202500000000037

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE BELESTA

Séance du 14 août 2025 à 21h00

Le conseil municipal de la commune de Bélesta, dûment convoqué par Monsieur Frederic Bourniole, Maire, le 07 août 2025, s'est réuni en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Frederic Bourniole, Maire

Présents Frederic Bourniole, Nathalie Gaultier, Thierry Humbert, Jean-Michel Mailloles, Florent Nunez, Valérie Porra

Absents donnant procuration Guillaume Cubères à Jean-Michel Mailloles, Eric Monné à Valérie Porra

Secrétaire de séance Valérie Porra



DELIBERATION N°2025/37

Mise en place du RIFSEEP « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel »

Le Conseil Municipal,

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 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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 du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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 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'Etat ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 17 juin 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

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 propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Le Maire propose au Conseil Municipal d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 : Bénéficiaires

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

- ✓ Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel en position d'activité.

Article 2 : Mise en place de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

➤ 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 nécessaire à l'exercice des fonctions, 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

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 événement 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.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ;
- ✓ En cas de changement de grade suite à promotion ;
- ✓ Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

➤ **Périodicité et modalités de versement de l'IFSE**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Article 3 : Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

➤ **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 par répartition des cadres 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

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.

➤ **Périodicité et modalités de versement du CIA**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

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

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

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.
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	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).
Congé Grave maladie**	Maintenue à hauteur de 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années**	
Congé Longue maladie**	Maintenue à hauteur de 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années **	
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

*** Mise en œuvre des dispositions du décret 2024-641 du 27/06/2024 : les organes délibérants des collectivités territoriales et établissements publics peuvent faire évoluer les conditions de maintien des primes et indemnités versés aux agents publics :*

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, le maintien du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie est désormais possible à hauteur de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième année, au maximum.

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, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal 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^{er} janvier 2026.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Ainsi fait le jour, mois et an que dessus. Pour extrait certifié conforme.

Date de convocation
07/08/2025
Date de la délibération
14/08/2025
Date d'affichage sur le site internet de la Mairie
21/08/2025
Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture
21/08/2025

Le maire
 F. BOURNIOLE



Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant son auteur dans les deux mois à compter de sa notification. Le présent arrêté peut également faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux mois à compter de sa notification devant le tribunal administratif territorialement compétent (Montpellier).

Frederic BOURNIOLE

ANNEXE 1 - IFSE

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS

MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES

Groupes de fonctions		Fonctions / emploi dans la collectivité (Exemples donnés à titre indicatif, à adapter, compléter, modifier)	Montants maxima annuels d'IFSE	
			Logés	Non logés
		Adjointes administratifs		
Groupe 1		Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2		Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	6 750 €	10 800 €
		Adjointes techniques et Adjointes technique des Etablissements d'enseignement		
Groupe 1		Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2		Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €

ANNEXE 2 - CIA

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS

MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Adjoint administratifs / Adjoint techniques	
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €