Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'OISE

Nombre des membres	
Afférents au Conseil Municipal	15
En exercice	15
Qui ont pris part à la délibération	11

DATE DE LA CONVOCATION
le 12 Mars 2025

REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA
COMMUNE DE SAINT-MARTIN-LE-NŒUD

Séance n° 2 du 25 Mars 2025

L'an deux mil vingt-cinq et le Mardi vingt-cinq Mars, à 18 heures 30 minutes, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Jean-Marie DURIEZ, Maire

Présents : Jean-Marie DURIEZ, Georges DEMANET, Carole MORTELECQ, Thierry JOURNEUX, Patrick BOUTEILLER, Isabelle CATHERIN, Philippe HENNEQUIN, Nathalie ANCELIN, Manuella PESTEL.

Absents : Gérard VIEUBLED ,Hervé BIGOURD représenté par Georges DEMANET, Pascal PETITBON représenté par Carole MORTELECQ, excusés, ainsi que Sandra MARIE-PERRINE, Majda LACHGAR, et Emilie GUYARD.

Secrétaire : Georges DEMANET

❖ *Délibération n° CM..11-2025*

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu le code général de la Fonction publique, et notamment art L 712-1 et L 714-4 à L 714-13 (ex-loi 26 janvier 1984)
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;
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 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 Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'État ;
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État ;
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 du 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 tableau des effectifs ;
Vu les avis du Comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion de l'Oise en date du 16 janvier et 6 février 2025 ;

A compter du 1er avril 2025, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- **Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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 ;

- **Un complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;
- Remplacer le régime indemnitaire actuellement appliqué dans la collectivité.

I. Bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les agents contractuels de droit privé et de droit public ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Le cadre d'emplois concerné actuellement par le RIFSEEP au sein de la commune est exclusivement celui des secrétaires de mairie.

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

La mise en place du–RIFSEEP, concerne désormais les agents de la catégorie C qui jusqu'alors n'en bénéficiaient pas.

Au sein de la collectivité les cadres d'emplois concernés sont ceux existants, mais également les cadres d'emploi de catégorie B en cas d'obtention du grade conformément aux modalités statutaires :

Dans la filière administrative
- Les rédacteurs en cas d'obtention du grade
- Les adjoints administratifs

Dans la filière technique
- Les agents de maitrise en cas d'obtention du grade
- Les adjoints techniques

Dans la filière médico-sociale
- Les Atsem

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État, conformément aux dispositions de l'article L 714-5 du Code général de la fonction publique : « Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

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

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques. Aucun agent concerné dans la collectivité.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
  - Responsabilité de formation d'autrui,
  - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur),
  - De l'influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
- Autonomie, initiative,
- Difficulté et complexité des taches (exécution simple ou interprétation).

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Horaires atypiques,
  - Responsabilité financière,
  - Effort physique
  - Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
  - Du relationnel interne et externe.

Sur la base de ces critères, les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus au sein de la commune sont réparties dans les groupes de fonction relevant de leur catégorie hiérarchique respective auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants

Les cadres d'emplois des agents de la collectivité concernés

Groupes de fonctions		Montant plafond Annuel IFSE	Montant plafond annuel CIA
G1	Secrétariat de Mairie	**10 000**	**1 500**
G2	Agent administratif territorial Affecté à des fonctions polyvalentes	**3 000**	**800**
G1	Agents spécialisés des écoles maternelles Assurant des fonctions administratives	**3 000**	**800**
G2	Agents spécialisés des écoles maternelles	**2500**	**600**
G1	Adjoints techniques territoriaux assurant des missions de pilotage	**3 000**	**800**
G2	Adjoints techniques territoriaux Agent d'exécution	**2500**	**600**

III. Modulations individuelles :

➢ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :

La 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, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

L'expérience professionnelle peut être bonifiée en prenant en compte l'expérience antérieurement acquise dans le secteur public ou privé par l'agent. A savoir :

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

- Toutes expériences acquises par l'exercice pratique de missions similaires avec celles occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste ou environnemental (interlocuteurs, partenaires circuits de décisions)
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

(L'expérience professionnelle est à distinguer de l'ancienneté).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

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 à la suite de la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.
La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

➢ **2) <u>Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir</u> (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Soit :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.
Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à la manière de servir sera versée soit mensuellement, soit 2 fois dans l'année et proratisée en fonction du temps de travail.

➢ **3) Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret **n° 2014-513 du 20 mai 2014** : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».
Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- 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 pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc);
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes …) ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janv. 1984 (prime annuelle, 13ème mois, …) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;

Le maintien du régime indemnitaire antérieur de l'agent catégorie A est désormais sans objet.

Modalités de maintien ou de suppression :

L'IFSE sera minoré en fonction de l'absentéisme des agents bénéficiaires.
Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou d'absence injustifiée :

- De 10 % au-delà du 10ème jour d'absence sur l'année civile.
- De 20 % au-delà du 20ème jour d'absence sur l'année civile.

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

L'application du régime indemnitaire pourra être modifié en raison de dispositions réglementaires postérieures à sa mise en œuvre (à ce jour, Décret 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie qui modifie l'indemnisation).

Toutefois, les congés de maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l'IFSE sera suspendu.

Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à
sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.
Le versement n'est pas renouvelé si le temps de travail effectif est inférieur à 50 %.

IV. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

V. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'État, publication et ou notification.

VI. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

VII. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'État et de sa publication.

Entendu l'exposé de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des présents et représentés,

DECIDE :

-D'instaurer à compter du 1er avril 2025 pour les fonctionnaires titulaires relevant des cadres d'emploi pourvus dans la Collectivité, et à compter de leur titularisation pour les agents stagiaires dans les conditions énoncées ci-dessus :

Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
Un complément indemnitaire annuel (CIA)

Envoyé en préfecture le 31/03/2025
Reçu en préfecture le 31/03/2025
Publié le
ID : 060-216005793-20250325-11_2025-DE

- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012

- D'abroger les délibérations en date du 24 novembre 2009 et du 4 décembre 2018 instaurant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour l'une et le régime indemnitaire de la catégorie A.

Pour extrait certifié conforme, le 31 Mars 2025

Jean-Marie DURIEZ, Maire — Georges DEMANET, Secrétaire

qui certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire
de cet acte publié le 31 Mars 2025.