

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 ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

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

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel sans condition d'ancienneté dans les fonctions correspondant à leur emploi

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

• LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle 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

1. 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.

2. 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...

3. 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.

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.

• **PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

• **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.

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.

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.

• **PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme mensuel ou annuel ou en une ou deux fractions.

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.

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

ARTICLE 5 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

Les congés de maladie ordinaire :

Règle inspirée de la FPE - Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement.

Les congés maternité, paternité et accueil de l'enfant :

La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés aux articles L. 631-1 à L.631-9 du CGFP, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Les accidents et les maladies reconnus imputables au service :

Par ailleurs, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

Les Congés de Longue Maladie et Grave Maladie :

Règle inspirée de la FPE :

Le maintien du régime indemnitaire ne peut être plus favorable que pour les agents de la FPE, conformément au décret n°2024-641 du 27 juin 2024, les primes et indemnités qui s'appliquent dans les cas des Congés de Longue Maladie (CLM) et Congés de Grave Maladie (CGM) sont maintenues sans dépasser les plafonds suivants :

- 33 % de la rémunération indemnitaire pour la première année
- 60 % de la rémunération indemnitaire pour la deuxième et troisième année

Les Congés de Longue Durée :

Lorsqu'un agent se voit placé en congé longue durée le régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le temps partiel thérapeutique :

La collectivité maintien l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, 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.

ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- 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
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- **L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple)**
- Les dispositifs d'intéressement collectif - Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...)
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération modifiée
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction

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 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

À l'instar de la fonction publique d'État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu (et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel), est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à l'unanimité, 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 **01/08/2025**

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

En conséquence la délibération n°2021/03 du 05/02/2021 et la délibération n°2025/022 du 04/04/2025 sont abrogées.

Fait et délibéré les, jour, mois et année susdits et signé par les membres présents.

Le Maire,
Régis SIMOND.

La Secrétaire de Séance,
Mme VASINA Pauline



La présente délibération sera transmise à Monsieur le Préfet des Hautes-Alpes.

La présente délibération, à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Marseille dans le délai de deux mois suivant sa publication.

Le recours peut également être déposé sur l'application internet Télérecours citoyens à l'adresse suivante : www.telerecours.fr

La délibération peut également faire l'objet d'un recours administratif auprès du Maire dans le même délai ; en cas de réponse négative ou en cas d'absence de réponse dans un délai de deux mois, le demandeur dispose d'un nouveau délai de deux mois pour introduire un recours contentieux.

ANNEXE 1

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Groupes de fonctions	Fonctions / emploi dans la collectivité	Montants maxima annuels d'IFSE
Ingénieurs		
Groupe 1	Responsable d'un service technique	46 920€
Groupe 2	Responsable d'une partie d'un service technique	40 290€
Groupe 3	Missions de conception et d'encadrement, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets.	36 000€
Groupe 4	Missions de conception, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets.	31 450€
Attachés		
Groupe 1	Direction de collectivité, secrétariat de mairie, ...	36 210 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...	32 130 €
Groupe 3	Responsable d'un service, ...	25 500 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	20 400 €
Rédacteurs		
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie...	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, ...	16 015 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	14 650 €

Animateurs		
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, ...	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage,	16 015 €
Groupe 3	Encadrement de proximité ou d'usagers, ...	14 650 €
Techniciens		
Groupe 1	Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien	19 660 €
Groupe 1	Adjoint à la direction de travaux	18 580 €
Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises...	17 500 €
Educateur territorial des A.P.S.		
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable de service....	17480
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise....	16015
Groupe 3	Encadrement de proximité....	14650
Adjoints administratifs		
Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	10 800 €
ATSEM		
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €
Groupe 2	Exécution, ...	10 800 €
Adjoints d'animation		
Groupe 1	Encadrement de proximité ou d'usagers, sujétions, qualifications, ...	11 340 €

Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives		
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, responsable de la sécurité des installations servant aux A.P.S., assister le responsable de l'organisation des A.P.S., surveillant des piscines et baignades, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, horaires atypiques...	10 800 €
Agents de maitrise		
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, sujétions, qualifications, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution...	10 800 €
Adjointes techniques		
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €

ANNEXE 2

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DU CIA

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
Ingénieurs	
Groupe 1	8 280 €
Groupe 2	7 110 €
Groupe 3	6 350 €
Groupe 4	5 550 €
Attachés / Secrétaire de mairie	
Groupe 1	6 390 €
Groupe 2	5 670 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 4	3 600 €
Conseillers des APS	
Groupe 1	5 082 €
Groupe 2	4 058 €
Techniciens	
Groupe 1	2 680 €
Groupe 2	2 535 €
Groupe 3	2 385 €
Rédacteurs / Animateurs/ Educateur territorial des A.P.S.	
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €
Adjoint administratifs / ATSEM / Adjoint d'animation / Adjoint techniques / Agents de maîtrise/ Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €