

**Extrait du registre des délibérations
du Conseil Municipal**

Séance du jeudi 20 novembre 2025

Nbre de membres
en exercice : 11
Présents : 8
Représentés : 0
Votants : 8

Le vingt novembre deux mille vingt-cinq à 18 heures 30, le Conseil Municipal de la commune de Malroy, dûment convoqué le 13 novembre 2025, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Hervé GAUDÉ, Maire.

PRESENTS : MMES & MM. Hervé GAUDÉ, Anne SCHMITT, Henri POINSIGNON, Cédric BONFIGLIO, Aloyse CAISSUTTI, Serge GODARD, Baptiste REMY, Nadine WEBER

Excusés :

Absents : Jean-Denis MARTIN, Patrick CARMIER, Jenny FABBRI

Conseillers ayant donné pouvoir :

Secrétaire de Séance : Serge GODARD

DE_2025_034 : Mise à jour du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le 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 d'Etat ;

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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 d'Etat ;

VU l'arrêté ministériel en date du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs ;

VU l'arrêté ministériel en date du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des rédacteurs ;

VU l'arrêté ministériel en date du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP) ;

VU la délibération du 22 décembre 2017 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la commune ;

VU la délibération DE_2022_029 du 21 novembre 2022 portant mise à jour de la délibération du 22 décembre 2017 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la commune ;

VU la délibération DE_2024_036 du 12 novembre 2024 portant mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la commune ;

VU l'avis du comité technique en date du 14 octobre 2022 sur la modification des modalités d'attribution du régime indemnitaires (délibération DE_2022_029 du 21 novembre 2022) ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 11 octobre 2024 sur la modification des modalités d'attribution du régime indemnitaires (délibération DE_2024_036 du 12 novembre 2024) ;

Considérant qu'il y a lieu réviser les modalités de retenue du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP à compter du 1^{er} décembre 2025 et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Rédacteur,
- Adjoint administratif,
- Adjoint technique,

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

II. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs encadrés (indirectement et directement)
 - Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique...)
 - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
 - Conduite de projet
 - Préparation et/ou animation de réunion
 - Conseil aux élus
- **de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
 - Connaissances requises
 - Technicité/niveau de difficulté
 - Diplôme
 - Habilitation/certification
 - Rareté de l'expertise
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel)
- **des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**
 - Relations externes/internes (élus / administrés / administrations / entreprises...)
 - Risque d'agression physique
 - Risque de blessure
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Contraintes météorologiques
 - Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)

Chaque part du RIFSEEP est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés dans cette délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

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

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

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes ainsi que les critères et de retenir les montants maximums annuels comme suit :

CATEGORIE B :

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Plafonds annuels
Groupe	Responsabilité d'une direction, d'un service,	17 480 €

1	Fonctions de coordination ou de pilotage, Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	
Groupe 2	Encadrement de proximité	16 015 €
Groupe 3	Emplois nécessitant une technicité, expérience, qualification ou une expertise particulière	14 650 €

CATEGORIE C :

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Plafonds annuels
Groupe 1	Emploi nécessitant une technicité, expérience, qualification ou une expertise particulière	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus.

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

Il pourra être modulé suivant l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué si le montant mensuel est supérieur à 15 € par mois (pour les agents à temps non complet, au prorata de la durée de travail effectif). Dans le cas contraire, le versement est annuel.

III. Le complément indemnitaire annuel (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. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

- **Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs**
 - autonomie

- réactivité
- esprit d'initiative, apport d'idées
- capacité d'adaptation
- conscience professionnelle
- objectifs atteints dans les délais impartis
- complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation
- **Compétences professionnelles et techniques**
 - connaissance de l'activité
 - capacité d'analyse et de synthèse
 - qualité du travail effectué
 - compréhension des consignes de travail
 - organisation de travail
 - qualité rédactionnelle
 - capacité à partager les informations
- **Qualités relationnelles**
 - disponibilité, ponctualité
 - qualité d'écoute
 - prévenance, politesse
 - qualité du discours (expression orale précise, concise et avec aisance)
 - qualité de la représentation
 - esprit d'équipe
 - application des instructions
- **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur**
 - capacité à déléguer
 - capacité à faire progresser les collaborateurs
 - capacité à résoudre les conflits
 - capacité à contrôler les travaux confiés

Le CIA pourra être minoré en fonction de l'absentéisme des agents bénéficiaires, en cas de maladie ordinaire ou d'absence injustifiée.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaires sont fixés comme suit :

Catégorie B	
Groupe	Montants annuels maxima
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €
Catégorie C	

Groupe	Montants annuels maxima
Groupe 1	1 2600 €
Groupe 2	1 200 €

Le CIA est versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail normal du dimanche et jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

En cas de congés de maladie ordinaire, de congés annuels et de congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail, les primes suivent le sort du traitement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congés 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 congés de

maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

DECIDE

- De modifier le paragraphe sur les modalités de retenue pour absence ou de suppression afin que celui-ci corresponde aux réglementations en vigueur concernant le montant des primes en cas de congés de maladie ordinaire.
- De réviser l'IFSE selon les modalités définies ci-dessus.
- De réviser le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire (délibération DE_2022_029 du 21 novembre 2022 et délibération DE_2024_036 du 12 novembre 2024).
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} décembre 2025.

Acte rendu exécutoire
après dépôt en Préfecture

Pour copie certifiée conforme au registre

A Malroy, le 20 novembre 2025

Le Secrétaire de Séance,
Serge GODARD



Le Maire,
Hervé GAUDÉ



Date de transmission de l'acte: 24/11/2025

Date de réception de l'AR: 24/11/2025

057-215704388-DE_2025_034-DE

A G E D I