

**Séance du 18 novembre 2025**

COMMUNE  
DE  
**CHARETTE**  
38390

L'an deux mil vingt-cinq et le dix-huit du mois de novembre à dix-neuf heures, le conseil municipal de la Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Mr Francis SURNON, Maire.

Nombre de CONSEILLERS :

- en exercice : 11
- Présents : 09
- VOTANTS : 11

Présents : CLEYET Pascale, PUYPE Serge, VIGOUROUX Yann, FRANCOZ-GESLAND Christine SCHOUVER Joël, CROZAT Charles, NOYER Christian, CALABRIN Michel.

Absents : DUSSURGET Michel (procuration à SURNON Francis),  
VEGNANT Karine (procuration à FRANCOZ-GESLAND Christine)

Date de :

- La convocation : 13/11/2025
- l'affichage : 13/11/2025

Secrétaire de séance : Pascale CLEYET

**N°33 - 2025**

**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L 712-1, et L 714-1 et suivants,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 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 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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'Etat ;

Vu la délibération du conseil municipal n°39-2019 du 25 novembre 2019 portant sur le RIFSEEP,

Vu la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025,

Vu le décret n°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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 novembre 2025,

Mr le Maire rappelle que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), mis en place pour les agents de l'État, est transposable aux agents territoriaux depuis le 1er janvier 2017. Il comprend deux composantes :

- **l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),**
- **le Complément Indemnitaire Annuel (CIA),** fondé sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

Ce régime a été instauré dans la collectivité par délibération n°39-2019 du 25 novembre 2019 (IFSE) et par délibération n°5-2022 du 11 mars 2022 (CIA)

Elle précise que l'article 189 de la loi de finances pour 2025 a modifié l'article L.822-3 du Code général de la fonction publique, en réduisant la rémunération des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) de 100 % à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois d'arrêt. Les modalités sont désormais les suivantes :

- 90 % du traitement indiciaire durant les 3 premiers mois de CMO (au lieu de 100 % auparavant),
- 50 % du traitement les 9 mois suivants (inchangé).

Ces dispositions s'appliquent aux congés accordés à compter du 1er mars 2025.

Le décret n°2025-197 du 27 février 2025 étend ce nouveau régime aux agents contractuels de droit public, par la modification de l'article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Le traitement est désormais également limité à 90 % pendant les trois premiers mois de CMO.

Monsieur le Maire souligne qu'en vertu du principe de parité avec la fonction publique de l'État, les collectivités territoriales ne peuvent accorder, durant ces périodes, ni primes ni indemnités conduisant à dépasser ce plafond de 90 %. En effet, l'article 1er du décret n°2010-997 prévoit que les primes et indemnités suivent la même proportion de maintien que le traitement indiciaire.

En conséquence, il convient de modifier les conditions d'attribution de la part fonctionnelle de l'IFSE pour les agents placés en congé de maladie ordinaire, afin de respecter cette nouvelle réglementation.

La mise en œuvre de cette évolution nécessite :

- la définition d'une date d'effet et la désignation des bénéficiaires ;
- la détermination des groupes de fonctions, avec les plafonds maximaux de versement associés, ainsi que la répartition des emplois au sein de ces groupes ;
- la précision des modalités d'attribution et de versement de l'indemnité (périodicité, conditions de maintien, réexamen, etc.).

Enfin, Monsieur le Maire rappelle que ce nouveau régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités antérieures, à l'exception de celles pour lesquelles un maintien explicite est prévu.

## **1/ DATE D'EFFET ET BÉNÉFICIAIRES**

Le nouveau régime indemnitaire pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, non-complets et à temps partiel, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025.

## **2/ CRITERES D'EVALUATION ET DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS, DE LEURS MONTANTS MAXIMA ET REPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITE**

Dans la fonction publique de l'État, chaque composante de la prime comprend un montant de base, modulable individuellement dans la limite de plafonds définis par arrêté ministériel.

Pour les agents de la collectivité, les montants sont fixés dans le respect de ces plafonds.

Les cadres d'emplois sont classés en groupes de fonctions, en fonction du niveau de responsabilité, de l'expertise attendue ou des sujétions particulières liées au poste, sur la base des critères suivants :

### **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

| <b>Critères d'évaluation</b>   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabilité d'encadrement direct</li><li>• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li><li>• Nombre de collaborateurs encadrés</li><li>• Responsabilité de coordination</li><li>• Responsabilité de projets</li><li>• Impact décisionnel</li><li>• Influence du poste sur les résultats</li></ul> |

### **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions :**

| <b>Critères d'évaluation</b>  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Niveau de qualification requis</li><li>• Difficulté, autonomie, initiatives</li><li>• Diversités des tâches, dossiers, projets</li><li>• Simultanéité des tâches, dossiers, projets</li><li>• Influence et motivation d'autrui</li><li>• Diversité des domaines de compétence</li></ul> |

### **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

| <b>Critères d'évaluation</b>  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vigilance, risque d'accident, de maladie</li><li>• Horaires particuliers</li><li>• Respect des délais</li><li>• Responsabilité financière</li><li>• Responsabilité matérielle</li><li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li><li>• Confidentialité</li><li>• Risques contentieux, risque d'agression, tension morale, nerveuse</li><li>• Sujétions liées à la pénibilité</li><li>• Relations internes et externes</li></ul> |

A chaque groupe de fonctions correspondent des montants plafonds.  
Les groupes de fonction retenus sont les suivants :

| Cadres d'emplois                       | Groupe  | Montant de base                   |                                  |                       |
|--|---|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
|  |   | Montant plancher annuel de l'IFSE | Montant plafond annuel de l'IFSE | Montant annuel du CIA |
| Rédacteurs                             | Direction des services  | 5 400 €                           | 9 600 €                          | 200 € à 2 000 €       |
| Adjoint administratif principal        | Agent administratif   | 3 000 €                           | 5 448 €                          | 200 € à 1 500 €       |
| Adjoint technique<br>Agent de maîtrise | Agent polyvalent  | 960 €                             | 3 000 €                          | 200 € à 1 200 €       |
|  | Agent d'application,<br>agent technique,<br>Agent d'entretien | 960 €                             | 3 000 €                          | 200 € à 1 200 €       |
| ATSEM                                  | ATSEM   | 960 €                             | 3 000 €                          | 200 € à 1 200 €       |

Les montants de base sont établis pour un agent à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

### **3/ CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT**

#### **❖ L'IFSE : PART FONCTIONNELLE**

La part fonctionnelle de l'IFSE varie en fonction du niveau de responsabilité, du degré d'expertise requis et des sujétions particulières liées aux missions exercées.

Le montant individuel est déterminé en fonction du groupe fonctionnel auquel est rattaché l'emploi occupé par l'agent.

Cette part est versée mensuellement, sur la base de 1/12e du montant annuel attribué. Son attribution individuelle relève de la décision de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire, sans pour autant entraîner une revalorisation automatique, dans les cas suivants :

- ✓ 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 suite à la réussite d'un concours et/ou examen,
- ✓ au moins tous les 4 ans en fonction de l'évolution des compétences de l'agent, constatée à travers l'expérience professionnelle et une modification significative des missions.

L'autorité territoriale peut décider de réduire, suspendre ou supprimer la part fonctionnelle de l'IFSE, après avertissement écrit, en cas de faits commis par l'agent ayant entraîné des dysfonctionnements affectant le bon fonctionnement du service.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

La modulation de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) varie selon la nature de l'absence de l'agent :

|  |   |
|--|---|
| - Maladie ordinaire  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement tant que l'agent est rémunéré à 90%</li><li>➤ Maintien de l'IFSE pendant 90 jours dans les mêmes proportions que le traitement lorsque l'agent est rémunéré à demi-traitement</li></ul> |
| - Accident de service ou maladie professionnelle                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement</li></ul>   |
| - Congé maternité, paternité, adoption   | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement</li></ul>   |
| - Temps partiel thérapeutique  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Versement de l'IFSE au prorata du temps de service effectif</li></ul>   |
| - Congé de longue maladie<br>- Congé de longue durée<br>- Congé de grave maladie | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Suppression de l'IFSE</li></ul>   |
| - Absence sans traitement  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Suppression de l'IFSE chaque jour non rémunéré</li></ul>  |

### **❖ LE CIA : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET À LA MANIÈRE DE SERVIR**

Il est proposé que le Complément Indemnitare Annuel (CIA) soit attribué chaque année sur la base du groupe de fonctions de l'agent, en tenant compte de sa valeur professionnelle et de son niveau d'engagement.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (45%)
- qualités relationnelles (15%)
- niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste (40%)

Le CIA est versé en une seule fois au mois de janvier. Son attribution relève de la décision de l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

La modulation Complément Indemnitare Annuel (CIA) varie selon la nature de l'absence de l'agent :

|  |   |
|--|---|
| - Maladie ordinaire                              | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le CIA pourra être maintenu sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année</li></ul> |
| - Accident de service ou maladie professionnelle | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le CIA pourra être maintenu sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu</li></ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | effectivement être évaluées au cours de l'année   |
| - Congé maternité, paternité, adoption                                     | ➤ Le CIA pourra être maintenu sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année |
| Temps partiel thérapeutique  | ➤ Le CIA pourra être maintenu sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année |
| Congé de longue maladie<br>Congé de longue durée<br>Congé de grave maladie | ➤ Suppression du CIA  |

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité :**

**Article 1<sup>er</sup> :** De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé au personnel de la collectivité selon les modalités définies ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025,

**Article 2 :** D'abroger, en conséquence, à cette même date, les dispositions correspondantes dans les délibérations : n°39-2019 du 25 novembre 2019 (IFSE) et n°5-2022 du 11 mars 2022 (CIA)

**Article 3 :** D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 4 :** De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus

Le Maire,

La Secrétaire de séance,

Francis SURNON

Pascale CLEYET