

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATION
DE LA COMMUNE DE VAUDREUILLE (31 250).**

Convocation du 23 Mai 2025

L'An Deux Mille Vingt Cinq et le Vingt Sept Mai à 20h30,

Le Conseil Municipal de la commune de VAUDREUILLE (31250) dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, **sous la présidence de Mr Jean LAGOUTTE, Maire.**

Etaient présents : Elodie FABRE, Jacqueline BENEZET, Bernard OLIFIRENKO, Jérôme CAMPOS, Corinne MORENO.

Étaient absents : Lilian GARAUD, Jacqueline BENEZET (*pouvoir donné à Corinne MORENO*)

Elodie FABRE a été élue secrétaire de séance.

Délib 24/2025 : MODALITES DU RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu le code général de la fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

Vu 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Considérant le régime indemnitaire applicable à ce jour aux agents de la Commune de Vaudreuille,

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 14 Mai 2024 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 Commune de Vaudreuille,

Le maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux **agents titulaires, stagiaires et contractuels** exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs
- Adjointes techniques

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie ou de longue durée.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Possibilité de mettre en place des dispositions propres à la structure.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel

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.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le cadre général :

Il est instauré à profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité qui est liée au poste de l'agent repose, d'une part, sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées, et d'une part, sur la prise en compte de l'expérience accumulée. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivant :

1. fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2. technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les conditions d'attribution :

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères fonctionnels permettant de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères sont communs à tous les cadres d'emplois :

1. fonctions d'encadrement, coordination, pilotage, conception : ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet : nombre d'agents encadrés, catégorie des agents encadrés, coordination d'activités, complexité de pilotage et de conception d'un projet ;

2. technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent à

partir du niveau de technicité attendu, de la polyvalence, de l'autonomie, de la capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires ;

3. sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : sont pris en compte les contraintes horaires, physiques, l'exposition au stress, et la confidentialité.

Les conditions de versement :
 L'IFSE (part fixe) est versée mensuellement.

Les conditions de réexamen :

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions ;
2. au maximum, tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- 3..en cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le cadre général :

Il est instauré au profit des agents un CIA tenant compte de l'engagement, de la manière de servir et de l'investissement de l'agent.

Les conditions de versement :

Le CIA est versé semestriellement en Juin ou Novembre (ou mensuellement sur demande).

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

La prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivant :

1. l'investissement ;
2. l'encadrement (aptitude à assurer la cohésion et l'esprit d'équipe, capacité à identifier et à hiérarchiser, savoir anticiper, prendre une décision dans son champ de compétences, déléguer, contrôler, rendre compte à sa hiérarchie) ;
3. le respect des consignes (hiérarchiques, de sécurité) ;
4. le respect de l'organisation du travail (ponctualité, réactivité, adaptabilité) ;
5. le respect des délais et des coûts ;
6. la capacité à travailler en équipe et à communiquer (contribution au collectif de travail)
7. la fiabilité et la qualité du travail (rigueur, méthode)
8. la connaissance de son domaine d'intervention ;
9. la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
10. la motivation : implication dans les projets du service, réalisation d'objectifs, résultats professionnels ;
11. et plus généralement le sens du service public.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Filière administrative :

Cat	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
C	C1	Adjoints administratifs	Secrétaire de mairie	11 640€	960€	12 600€

Filière technique :

Cat	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
C	C1	Adjoints technique	Agent technique polyvalent, agent de cantine	11 640€	960€	12 600€

Article 8 : cumuls possibles

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

LE CONSEIL MUNICIPAL, OUÏ L'EXPOSE DU MAIRE ET APRES EN AVOIR DELIBERE, A L'UNANIMITÉ

Par 6 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention

DECIDE :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 12 Juin 2025.

Le Maire,
J. LAGOUTTE



Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus. Au registre sont les signatures.

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de TOULOUSE dans un délai de deux mois à compter :
De sa transmission en Préfecture le :

De sa publication et/ou affichage le :