

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

\*\*\*\*\*

**L'an deux mil vingt-quatre, le dix-sept du mois de décembre**, le Conseil municipal de la Commune de **POUILLY-les-NONAINS** s'est réuni, en session ordinaire, à la mairie à 20 h, sous la présidence de M. Eric **MARTIN**, Maire.

**Etaient présents** : M. Eric **MARTIN**, Maire, Mmes et MM. Céline **POMMIER**, Véronique **FILLION**, Régis **LAURENT**, Adjoints, Mmes et MM. Annette **CARTIER DUBOST** Christiane **ROSSILLE**, Yves **GAULIER**, Catherine **MOUILLER**, Laetitia **DUFOUR**, Anthony **FAYET**, Pierre **CREPIN**, Pierre Alexandre **GIRARD**, Martine **MERIGOT**

**Absents excusés** : Philippe **NEMOZ** pouvoir à Céline **POMMIER**, Lysiane **CHATELUS** pouvoir à Pierre **CREPIN**  
Pierrick **MURCIER**, pouvoir à Anthony **FAYET**

**Absents** : Samyha **LOUBIBET**, Sandrine **DELFIU**, Christophe **CHAIZE**

**Date de la convocation** : jeudi 12 décembre 2024

**Secrétaire de séance** : Laetitia **DUFOUR**

**N°2024-64** **OBJET** : **MODIFICATION DU RIFSEEP au 1<sup>e</sup> janvier 2025**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214201766-20241217-DCM202464-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 20/12/2024

Publication : 20/12/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

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 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°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°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application pour certains corps d'inspection des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations des dispositions du décret du 20 mai 2014,

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

Vu la délibération 2017-10 du Conseil municipal du 21 février 2017 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu les délibérations 2021-41 et 2023-56 du Conseil municipal modifiant le RIFSEEP,

Vu le décret 2017-1068 du 10 mai 2017 portant création du bonus attractivité,

Considérant la nécessité de renforcer l'attractivité des métiers de la petite enfance et d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des auxiliaires de puériculture,

Considérant la nécessité de faire évoluer le RIFSEEP de manière à maintenir une performance optimale des services, basée principalement sur les fonctions occupées et la manière de servir,

Considérant la volonté du conseil municipal de faire du régime indemnitaire un outil de management permettant de reconnaître la valeur professionnelle et le mérite participant à la motivation des agents ;  
Vu l'avis favorable avec réserves du Comité Social Territorial en date du 13 décembre 2024,

M. le Maire rappelle que le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui 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 des 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 ;

**Article 1<sup>er</sup> :** A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, il est proposé à l'assemblée délibérante de mettre à jour comme suit le RIFSEEP :

### **I - PRIMES et INDEMNITES RETENUES**

#### **A - L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et le CIA (complément indemnitaire annuel)**

M. le Maire rappelle la répartition des groupes de fonctions par emploi suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés pour l'IFSE et selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien individuel pour le CIA :

| <b>Groupe de fonctions</b>                     | <b>Cadre d'emploi</b>                                      | <b>Emplois</b>  | <b>Montant annuel maximum IFSE</b> | <b>Montant annuel maximum CIA</b> |
|--|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| <i>A1<br/>Direction, cadre</i>                 | <i>Cadres territoriaux de santé, attachés territoriaux</i> | <i>Direction, DGS</i>                                     | <i>6 000 €</i>                     | <i>1 740 €</i>                    |
| <i>B1 Encadrement et niveau expertise</i>      | <i>Rédacteurs territoriaux</i>                             | <i>Secrétaire de mairie</i>                               | <i>6 000 €</i>                     | <i>1 595 €</i>                    |
| <i>B</i>                                       | <i>Auxiliaires de puériculture</i>                         | <i>Auxiliaires de puériculture</i>                        | <i>5 400 €</i>                     | <i>1 595 €</i>                    |
| <i>B</i>                                       | <i>Techniciens</i>   | <i>Responsable de services, encadrement</i>               | <i>5 400 €</i>                     | <i>1 595 €</i>                    |
| <i>C1 Responsable ou référents de services</i> | <i>Adjoint administratifs, ATSEM, adjoints techniques</i>  | <i>Adjoint administratifs, ATSEM, adjoints techniques</i> | <i>4 800 €</i>                     | <i>1 260 €</i>                    |
|  | <i>Agent de maîtrise</i>                                   | <i>Agent de maîtrise</i>                                  | <i>4 800 €</i>                     | <i>1 260 €</i>                    |
| <i>C2 Agents d'exécution</i>                   | <i>Adjoint administratif, adjoint technique, ATSEM</i>     | <i>Adjoint administratif, adjoint technique, ATSEM</i>    | <i>2 000 €</i>                     | <i>800 €</i>                      |

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **a - Périodicité du versement de l'IFSE et du CIA :**

En fonction du montant attribué et sur décision du Maire, L'IFSE et CIA pourra être versé trimestriellement ou mensuellement, cela sera précisé dans l'arrêté individuel de l'agent.

#### **b - Modalités de versement :**

Les montants de l'IFSE et CIA sont proratisés en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

#### **c - Les absences : Modalités de maintien et suppression**

Le Conseil décide que les absences de services, pour quelque cause que ce soit, sauf accident de service, congé maternité ou d'adoption et congé paternité, seront décomptées au-delà du cinquième jour cumulé en prenant en considération l'année en cours. Le décompte sera effectué trimestriellement de manière à adapter la prime à la présence de l'agent.

- Pour les congés maladie ordinaire supérieures à 5 jours, l'amputation sera égale à :  
Prime x (n-5) : 182 « n » étant le nombre de jours d'absence.

- Pour les congés longue maladie, longue durée ou grave maladie : le versement suit les règles de l'Etat, il est suspendu à compter de la reconnaissance de la maladie par le comité médical ;
- En cas d'impossibilité impliquant une absence continue ou non supérieure à six mois, sauf accident de service, maladie professionnelle, congé maternité ou d'adoption, congé paternité, l'indemnité sera suspendue jusqu'à reprise de l'activité.

**d - Exclusivité :**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres indemnités liées aux fonctions ou manière de servir.

**e - Attribution :**

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

**Article 2 – Les bénéficiaires :**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- les agents de maîtrise,
- Les adjoints techniques
- Les ATSEM
- Les techniciens
- Les cadres territoriaux de santé
- Les auxiliaires de puériculture territoriaux

**Article 3** - Les indemnités et primes seront revalorisées automatiquement en fonction des modifications des textes en vigueur ou en fonction du point d'indice de la fonction publique quand les textes le spécifient.

**Article 4** – l'employeur territorial a instauré une prime FACULTATIVE de fin d'année qu'il est autorisé à moduler suivant la responsabilité spécifique de l'agent au sein des services ou l'accomplissement d'une action justifiant l'attribution de cette prime :

- ✓ Encadrement d'un ou des services ou assurant la mission de référent d'un service (secrétariat général, service technique, écoles, cantine, crèche...)
- ✓ Accompagnement des élus (aide aux projets) ou participation à des commissions communales (impôts, élections, cadre de vie...)

Le montant est fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds annuels.

Il est noté que la commune doit privilégier l'augmentation de la part du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), sans que cette dernière ne soit supérieure à l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à la mise en place de cette prime facultative de fin d'année.

**Article 5** : Le bonus attractivité pour les auxiliaires de puériculture est inclus dans le calcul du montant de l'IFSE qui leur est attribué selon les critères suivants :

- Travail auprès des enfants, fiche de poste
- Expertise requise pour des missions spécifiques
- Qualité de service et suivi des formations en lien avec le métier

Le montant attribué est de 100 € net par agent travaillant auprès des enfants.

Ce bonus sera ajouté dans l'arrêté individuel d'attribution de l'IFSE des agents.

**Article 6** - La présente délibération prendra effet au **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

**Article 7** - Toutes dispositions contenues dans des délibérations antérieures et qui seraient contraire, ou contreviendraient à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées et donc devraient être considérées comme inapplicables et sans effet.

**Le Conseil municipal, après avoir pris connaissance de ces nouvelles modalités, à l'unanimité des membres présents DECIDE :**

- d'approuver le régime indemnitaire tel qu'il lui a été présenté,
- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes ci-dessus,
- de prévoir les crédits correspondants au budget, chapitre 012
- de son application à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**

Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an ci-dessus.

Affiché et publié le lendemain,

Pour copie conforme en mairie le 18 décembre 2024

Le Maire, Eric MARTIN,

Laetitia DUFOUR, secrétaire de séance,



