

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE BIENVILLE

O-O-O

Séance du 23 septembre 2025

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, Salle de la Mairie, le vingt-trois septembre deux mille vingt-cinq à dix-huit heures, trente minutes, sous la présidence du Maire, Patrick LEROUX.

- Nombre de membres afférents au Conseil Municipal. : 10
- Nombre de membres en activité : 10
- Nombre de membres ayant pris part à la délibération : 8 dont 1 pouvoir

Présents : MM. Patrick LEROUX, Philippe QUILLET, Guy DUFOSSÉ, Christophe DEMANGEOT, Marcel HECQUET, Rachid KALAI et Mme Pascale BONHOMME.

Absents : Mme Catherine TAVARES, M. Sébastien CARRARA.

Absents excusés : Mme Muriel DOUBET

Secrétaire de séance : M Rachid KALAI

**DÉLIBÉRATION N°17-2025 : DÉLIBÉRATION INSTITUANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE  
TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP)**

**Le Conseil Municipal,**

**Sur rapport de Monsieur le 1<sup>ER</sup> Adjoint,**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'État ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 de l'État ;

Vu le tableau des effectifs ;

À compter du premier septembre deux mil vingt-cinq, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité de Bienville 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 ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

### **I. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Le cadre d'emploi concerné par le RIFSEEP est :

- La secrétaire de mairie,

### **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique « *Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ».

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

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

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

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - o Ampleur du champ d'action
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Niveau de qualification requis,
  - o Connaissances,
  - o Autonomie, initiative,
  - o Difficulté et complexité des tâches
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o Horaires atypiques,
  - o Responsabilité financière,
  - o Relations internes et ou externes.

**Pour les catégories C :**

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions	Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent logé)	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé)  (à répartir entre les deux parts)
----------------------	----------------------	---------------------	---	--

				(à répartir entre les deux parts)	
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	...	...	8 350 €	12 600 €

### III. Modulations individuelles :

#### ➤ 1) (IFSE) :

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

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

### IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

#### ➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),

- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- ...

Il convient donc d'abroger la (ou les) délibération(s) suivante(s) :

- Délibération n° 15-2025 en date du 23 septembre 2025 instaurant l'IFSE

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ... ) ;
- Les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ... ) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.
- Le CIA (Complément Indemnitare Annuel)

#### **V. Modalités de maintien ou de suppression :**

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de temps partiel thérapeutique et de période préparatoire au reclassement, les primes suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie, le versement du régime indemnitaire est maintenu à raison de 33 % la première année et de 60 % les deux années suivantes.

En cas de congé longue durée, le versement du 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.

L'IFSE n'est pas versée en cas d'absence irrégulière, dans le cadre de l'exercice du droit de grève, en cas d'exclusion temporaire disciplinaire et de suspension.

#### **La collectivité peut également décider de lier la modulation des primes à l'absentéisme :**

Le montant de l'IFSE suit le sort du traitement, puis sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d'absence :

Toutefois, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l'IFSE sera suspendu.

#### **VI. Revalorisation :**

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

#### **VII. Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'État et publication et ou notification.

#### **VIII. Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

#### **IX. Voies et délais de recours :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'État et de sa publication.

#### **L'Assemblée Délibérante**

**Après en avoir délibéré** à l'unanimité des 8 voix,

#### **DECIDE :**

- D'instaurer, à compter du 01 septembre 2025 pour l'agent relevant du cadre d'emploi ci-dessus :
  - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.
- Autorise Monsieur le Maire à signer tous les documents liés à cette demande.

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME.

Le Maire, Patrick LEROUX

