



REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DE L'AIN
ARRONDISSEMENT DE BOURG-EN-BRESSE
CANTON DE VILLARS-LES-DOMBES

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL – N° 2025-53

Date de convocation : 27 octobre 2025

Date d'affichage : 27 octobre 2025

Membres en exercice : 12
Présents : 9
Votants : 8
Pouvoirs : 1

Séance du 4 novembre 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le mardi 4 novembre, à 20h00, les membres du Conseil Municipal de la commune de Saint-Marcel, se sont réunis à la salle du conseil municipal de la Commune en séance publique, sur la convocation qui leur a été adressée par le Maire conformément aux articles L.2121-10 et L.2121-11 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de Monsieur Dominique PETRONE, Maire de Saint-Marcel.

Présents : Messieurs AIMAR Romain, COLOMB Christophe, MERLINO Eric, PETRONE Dominique, RAHMANI Mourad, Mesdames MATHIEU Anne-Hélène, OUILLON Béatrice, THONIEL Dominique.

Absents : FAILLET Martial, LANTHEAUME Xavier, MAQUET Elisabeth.

Excusée ayant donné procuration : PEGOURIE Sylvie à PETRONE Dominique.

Secrétaire de séance : RAHMANI Mourad

Objet : Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L714-4 du code général de la fonction publique,

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,

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

VU La délibération 2021/40 fixant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents communaux

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 la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) en lien avec les résultats de l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à faire évoluer le régime mis en place en 2021.

1 - Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent ou assurant un remplacement d'un agent titulaire, et bénéficiant d'un contrat d'une durée minimale d'un mois, ou comptant plus d'un mois de service effectif consécutif.

2 - Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

Catégories	Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
A ou B	Groupe 1	Secrétaire générale de Mairie
C	Groupe 2	Fonctions d'exécutions administratives et techniques

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois visés plus haut soient fixés à :

Catégories	Groupes	IFSE		CIA	
		Montant minimum	Montant maximum	Montant minimum	Montant maximum
A ou B	Groupe 1	3 000,00	11 000,00	150,00	800,00
C	Groupe 2	900,00	6 000,00	100,00	800,00

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

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

3 - Modulations individuelles et périodicité de versement

A. Part fonctionnelle : 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.

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 :

- 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 quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA

Il est attribué chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir en application des conditions fixées par l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

4 - Modalités ou retenues pour absence

La collectivité définit ses règles pour les modalités ou retenues du régime indemnitaire en cas d'absence du service.

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponible (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, CITIS, congés maladie ordinaire, congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés pour formation syndicale...), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) au 1er septembre 2024 sauf en cas de congé de longue maladie ou de longue durée ou de période préparatoire au reclassement (PPR).

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée ou proratisées en fonction des missions ou formations pour un agent placé en PPR. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises. Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption.

DECIDE

Article 1^{er} : De faire évoluer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 01/12/2025.

Article 2 : D'autoriser Mr 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 3 : De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Le Maire, Dominique PETRONE



Accusé de réception en préfecture
001-210103719-20251104-2025-53-DE
Date de télétransmission : 07/11/2025
Date de réception préfecture : 07/11/2025