

République Française  
Département des Hautes-Alpes  
Arrondissement de Briançon  
  
Commune  
**LE MONETIER LES BAINS 05220**

**N°085/2025**

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU  
CONSEIL MUNICIPAL**

Date de convocation : **18 septembre 2025**

Date d'affichage : **25 septembre 2025**

L'an deux mil vingt-cinq,  
Le 24 septembre à 18 heures 30  
Le Conseil Municipal régulièrement convoqué, s'est réuni en séance publique sous la présidence de Monsieur Jean-Marie REY, Maire

**Etaient présents :**

Jean-Marie REY, Maire  
Muriel PAYAN, Alexandre GOUEL, Margot MERLE, adjoints  
Marielle BOY, Yveline CORDIER, Jean-Michel BRUNET, Violaine PIQUET-GAUTHIER, formant la majorité des membres en exercice

**Procuration :**

Fabrice LOISEAU à Alexandre GOUEL

**Absents :**

Lisa FAURE, Gabrielle GUIBERT, Jean-Baptiste CRAFFK, Pierre SAVOLDELLI

Alexandre GOUEL a été élu secrétaire

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE	:	<b>13</b>
PRESENTS	:	<b>8</b>
VOTANTS	:	<b>9</b>

**OBJET : REGIME INDEMNITAIRE : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Maire rappelle au conseil municipal que par délibération n°099/2017, complétée par les délibérations n°093/2019 du 2 décembre 2019 et n°057/2020 du 24 juin 2020 et n°010/2021 du 17 mars 2021, a été instauré un unique régime indemnitaire pour les agents, tenant compte des fonctions, des sujetions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire est basé sur 2 composantes :

- L'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise d'engagement professionnel, versée de manière fixe mensuellement.
- Le complément indemnitaire annuel-CIA : qui peut être versée de manière facultative, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Cette valeur professionnelle est appréciée lors de l'entretien professionnel annuel.

Il convient aujourd’hui de modifier certains paramètres, notamment dans l’ancienneté requise pour bénéficier de l’IFSE, d’affiner la liste de répartition des emplois selon l’organigramme et de récapituler l’ensemble des dispositions relatives à ce régime indemnitaire dans la présente délibération.

*VU* le Code Général des Collectivités Territoriales ;

*VU* le Code de la Fonction Publique ;

*VU* la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

*VU* la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88 ;

*VU* le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application du 1er alinéa de l’article 88 de la loi n°84-53 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 ;

*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 ;

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

*VU* la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel ;

*VU* les délibérations n°099/2017, complétée par les délibérations n°093/2019 du 2 décembre 2019 et n°057/2020 du 24 juin 2020 et n°010/2021 du 17 mars 2021 ;

*VU* le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

*VU* la saisine du CST ;

Le Maire propose la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités suivantes :

**I) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

CRITERES DE MODULATION DE L'IFSE	
POUR LA PART FONCTION	POUR LA PART EXPERIENCE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau hiérarchique</li> <li>- Nombre de collaborateurs (encadrés directement)</li> <li>- Niveau de responsabilité lié aux missions</li> <li>- Niveau d'encadrement</li> <li>- Organisation du travail des agents, gestion des plannings</li> <li>- Délégation de signature</li> <li>- Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</li> <li>- Conduite de projet</li> <li>- Préparation et/ou animation de réunion</li> <li>- Conseil aux élus</li> <li>- Technicité, niveau de difficulté</li> <li>- Champ d'application, polyvalence</li> <li>- Pratique et maîtrise d'un outil métier</li> <li>- Diplôme</li> <li>- Habilitation, certification</li> <li>- Actualisation des connaissances</li> <li>- Connaissances requises</li> <li>- Rareté de l'expertise</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Risque d'agression physique</li> <li>- Risque d'agression verbale</li> <li>- Exposition aux risques de contagions</li> <li>- Risque de blessure</li> <li>- Itinérance, déplacements</li> <li>- Variabilité des horaires</li> <li>- Contraintes météorologiques</li> <li>- Travail posté</li> <li>- Obligation d'assister aux instances</li> <li>- Engagement de la responsabilité financière</li> <li>- Engagement de la responsabilité juridique</li> <li>- Acteur de la prévention</li> <li>- Sujétions horaires (non valorisées par une autre prime)</li> <li>- Impact sur l'image de la collectivité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expérience dans d'autres domaines</li> <li>- Connaissance de l'environnement de travail</li> <li>- Nombre de jours de formation de professionnalisation ou de perfectionnement effectués dans l'année</li> <li>- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience et à les transmettre</li> </ul>

**1°) Agents bénéficiaires :**

- Dès le recrutement ou accueil en mutation, pour les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Dès le recrutement pour les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

**Pour les cadres d'emplois suivants :**

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Animateur
- Assistant de conservation du patrimoine
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoint administratifs territoriaux
- Adjoint territoriaux du patrimoine
- Adjoint techniques territoriaux
- Adjoint d'animation
- Agents territoriaux des écoles maternelles
- Agents sociaux

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les agents vacataires
- Le cas échéant, les agents contractuels de droit publics ne remplissant pas les conditions d'attribution prévues ci-dessus

**2°) Détermination des groupes de fonctions et des montants maximum :**

Pour l'État, des plafonds sont précisés par arrêté ministériel pour chaque part. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont librement fixés dans la limite de ces plafonds cumulés en fonction des groupes et des critères d'attribution.

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonction par cadre d'emploi afin de définir les potentiels de régime indemnitaire selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

2 groupes pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux

2 groupes pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

2 groupes pour le cadre d'emploi de Techniciens territoriaux

2 groupes pour les animateurs territoriaux

2 groupes pour les Assistants de conservation du patrimoine

2 groupes par cadre d'emplois suivants : Agents de maîtrise, Adjoint administratifs, Adjoint techniques, Adjoint territoriaux du patrimoine, adjoints d'animation, ATSEM et agents sociaux.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et 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

Ces critères se décomposent de la façon suivante :

**Critère 1 :**

- Niveau de pilotage
- Niveau de coordination
- Niveau hiérarchique
- Encadrement
- Nombres d'agents encadrés
- Niveau des agents encadrés
- Aide à la décision
- Conseil aux élus
- Degré d'autonomie
- Responsabilité financière et juridique
- Sensibilité des missions

**Critère 2 :**

- Niveau d'expertise
- Rareté de l'expertise
- Expertise d'outils métiers
- Expertise nécessitant une actualisation régulière
- Niveau de technicité, polyvalence des missions, habilitation
- Qualification, agrément ou diplôme requis, transversalité des missions

**Critère 3 :**

- Pics d'activité
- Disponibilité nécessaire
- Pénibilité des activités
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Valeur du matériel utilisé
- Tension intellectuelle, mentale et nerveuse
- Relations internes, externes et typologie des interlocuteurs
- Environnement de travail (nuit, intempéries, etc...)
- Travail isolé ; travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Plus précisément, la répartition des emplois par cadre d'emplois est prévue comme suit:

Cadre d'emploi	Groupe	Définition des groupes	Fonctions
Attachés	G1	Emplois de direction générale, à très forte responsabilité et haut niveau de pilotage, avec un niveau élevé d'aide à la décision des élus, impliquant de mobiliser plusieurs expertises, des relations avec les différents partenaires, ayant un risque juridique élevé et un niveau important de sujétions.	DGS
	G2	Emplois de direction, avec encadrement, nécessitant de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	DGA ou agent spécialisé
Rédacteurs - Techniciens - Animateurs - Assistant de conservation du patrimoine	G1	Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et/ou de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	DST/ Responsable de Pôle/ Chargé de mission
	G2	Emplois à responsabilité, sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Agent spécialisé
Agents de maîtrise	G1	Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.	Référent ST
	G2	Emplois à responsabilité, sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Agent spécialisé
Adjoints administratifs - Adjoints techniques - Adjoints du patrimoine - Adjoint d'animation - ATSEM - Agents sociaux	G1	Emplois à responsabilité de coordination, pouvant être référent métier, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Agent spécialisé
	G2	Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, sans encadrement mais pouvant être référent métier, nécessitant de l'expertise d'outils métiers et ayant un niveau important de sujétions.	Agent qualifié
		Emplois impliquant la responsabilité d'une mission mobilisant une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une fiable autonomie et ayant un niveau relatif de sujétions.	Agent d'exécution

Les agents de chaque cadre d'emplois sont répartis dans des groupes de fonction obtenus par la modulation des critères énoncés ci-dessus. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte de ces critères.

Le nombre de groupes par catégorie ainsi que les montants plafonds sont pris en référence aux arrêtés ministériels instaurant l'IFSE par cadre d'emplois :

Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe	Typologie d'emploi	Plafond annuel IFSE	Plafond indicatif règlementaire annuel
A	Attachés	Groupe 1	Direction générale	36210 €	36210 €
		Groupe 2	Direction Générale Adjoint/ spécialisé Agent	32130 €	32130 €
B	Techniciens	Groupe 1	DST/ Chargé de mission	19660 €	19660 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	18580 €	18580 €
B	Rédacteurs - Animateurs	Groupe 1	Responsable de Pôle/ Chargé de mission	17480 €	17480 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	16015 €	16015 €
B	Assistant de conservation du patrimoine	Groupe 1	Responsable de Pôle	16720 €	16720 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	14960 €	14960 €
C	Agents de maîtrise	Groupe 1	Référent ST	11340 €	11340 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	10800 €	10800 €
C	Adjoints administratifs - Adjoints techniques - Adjoints du patrimoine - Adjoints d'animation - ATSEM - Agents sociaux	Groupe 1	Agent spécialisé	11340 €	11340 €
		Groupe 2	Agent qualifié	10800 €	10800 €
			Agent d'exécution	10800 €	10800 €

**3°) Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :**

En l'absence de changement de fonctions, l'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les quatre ans selon les critères définis précédemment.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une réévaluation automatique.

**4°) Périodicité de versement :**

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel attribué. Les montants attribués sont établis pour un agent exerçant à temps complet et sont proratisés au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet et du temps de présence (voir V. Gestion des absences ayant une incidence sur le versement du RIFSEEP).

**II) Complément indemnitaire annuel (CIA)****1°) Critères :**

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Cette valeur professionnelle est appréciée lors de l'entretien professionnel annuel, selon les critères suivants (Cotation Entretien professionnel en annexe) :

- Adaptabilité et disponibilité
- Prise d'initiative
- Priorisation des tâches
- Motivation
- Fiabilité et qualité du travail rendu
- Réalisation d'objectifs
- Compétences acquises à ce jour
- Motivations à en acquérir de nouvelles
- Mise en adéquation des compétences et du travail produit
- Travail en équipe
- Relations avec les collègues
- Relations avec la hiérarchie
- Savoir être
- Ponctualité/ Assiduité
- Communication
- Polyvalence
- Capacité à mobiliser
- Aptitude à la prise de décision
- Aptitude à prévenir, arbitrer, gérer des conflits
- Notion budgétaire
- Relations professionnelles
- Capacité à la résolution de problème
- Accompagner les agents

- Capacité à déléguer
- Pilotage de projet
- Valorisation des compétences

### **2°) Agents bénéficiaires :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, à compter de six mois de présence dans la collectivité sur les deux dernières années (comptabilisées du 1er décembre au 30 novembre)

### **Pour les cadres d'emplois suivants :**

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Animateur
- Assistant de conservation du patrimoine
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoint administratifs territoriaux
- Adjoint territoriaux du patrimoine
- Adjoint techniques territoriaux
- Adjoint d'animation
- Agents territoriaux des écoles maternelles
- Agents sociaux

### **3°) Détermination des montants maximum par groupe de fonction :**

Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe	Typologie d'emploi	Plafond annuel CIA	Plafond indicatif règlementaire annuel
A	Attachés	Groupe 1	Direction générale	1300 €	6390 €
		Groupe 2	Direction Générale Adjoint/ Agent spécialisé	1200 €	5670 €
B	Techniciens	Groupe 1	DST/ Chargé de mission	1150 €	2680 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	1000 €	2535 €
B	Rédacteurs - Animateurs	Groupe 1	Responsable de Pôle/ Chargé de mission	1150 €	2380 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	1000 €	2185 €
B	Assistant de conservation du patrimoine	Groupe 1	Responsable de Pôle	1150 €	2280 €
		Groupe 2	Agent spécialisé	1000 €	2040 €
		Groupe 1	Référent ST	1000 €	1260 €

C	Agents de maîtrise				
		Groupe 2	Agent spécialisé	900 €	1200 €
C	Adjoints administratifs - Adjoints techniques - Adjoints du patrimoine - Adjoints d'animation - ATSEM - Agents sociaux	Groupe 1	Agent spécialisé	900€	1260 €
			Agent qualifié	900 €	1200 €
		Groupe 2	Agent d'exécution	800 €	1200 €

**4°) Périodicité de versement :**

Le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) est facultatif et sera annuel.

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants attribués sont établis pour un agent exerçant à temps complet et sont proratisés au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet et du temps de présence (voir V. Gestion des absences ayant une incidence sur le versement du RIFSEEP).

Ces montants ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

**5°) Base de calcul du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois et dans la limite des plafonds énoncés ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Le versement du CIA est conditionné à l'obtention d'une note supérieure ou égale à 50% des points notés.

Pour les agents ayant des critères de fonctions de niveau d'expertise/ d'encadrement (note sur 120) :

- De 0 à 59 points = 0% du CIA
- De 60 à 80 points = 50% du CIA
- De 81 à 90 points = 70% du CIA
- De 91 à 99 points = 80% du CIA
- De 100 à 119 points = 90% du CIA
- De 110 à 120 points = 100% du CIA

Pour les agents n'ayant pas de critères de fonctions de niveau d'expertise/d'encadrement (note sur 100) :

- De 0 à 49 points = 0% du CIA
- De 50 à 60 points = 70% du CIA
- De 61 à 80 points = 80% du CIA
- De 81 à 90 points = 90% du CIA
- De 91 à 100 points = 100% du CIA

### III) Revalorisation des montants maximum du RIFSEEP

Les montants maxima de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

### IV) Les règles de cumul du RIFSEEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- La prime de fonction informatique

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacements)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- L'indemnité de maniement de fonds

### V) Gestion des absences et autres motifs ayant une incidence sur le versement du RIFSEEP

#### **VALABLE POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS**

Motifs	Conséquences sur le Régime indemnitaire	
	IFSE	CIA
Congé annuel	Néant	Néant

Motifs	Conséquences sur le Régime indemnitaire	
	IFSE	CIA
Congé de maladie ordinaire	-De 0 à 1 jour dans le mois : maintien -2 jours dans le mois : écrêttement de 5% -3 jours dans le mois : 15% d'écrêttement -4 jours dans le mois : 25% d'écrêttement -5 ou 6 jours dans le mois : 40% d'écrêttement -de 7 jours et plus dans le mois : 50% d'écrêttement	Suspension au-delà de 4 arrêts maladie dans l'année ou 2 mois d'absence (hors hospitalisation) Versé au prorata du temps de présence
Congé longue maladie, congé longue durée	50% d'écrêttement	Versé au prorata du temps de présence
Accident de travail / Maladie professionnelle	Néant	Versé au prorata du temps de présence
Temps partiel thérapeutique	Versé au prorata du temps de travail	Versé au prorata du temps de travail
Congé de maternité, paternité et adoption	Néant	Néant
Sanction disciplinaire du 1 <sup>er</sup> groupe	Suspension de 30 jours à compter de la décision de la sanction	Suspension
Sanction disciplinaire des 2 <sup>èmes</sup> , 3 <sup>èmes</sup> et 4 <sup>èmes</sup> groupes	Suspension de 90 jours à compter de la date de la notification de la sanction	Suspension
Défaut d'équipements liés au travail (EPI)	1 <sup>er</sup> rappel : 30% d'écrêttement 2 <sup>ème</sup> rappel : 50% d'écrêttement	1 <sup>er</sup> rappel : 30% d'écrêttement 2 <sup>ème</sup> rappel : 50% d'écrêttement
Grève	Ecrêttement au 30 <sup>ème</sup> par jour d'absence	Néant
Suspension	Ecrêttement au 30 <sup>ème</sup> par jour d'absence	Néant

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré **et à l'unanimité** :

**APPROUVE** la modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

**APPROUVE** la cotation aux entretiens professionnels proposée en annexe et la base de calcul pour l'attribution du CIA annuel pour les agents.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus.  
Pour copie conforme

Le Maire,

Jean-Marie REY



Le secrétaire de séance

Alexandre GOUEL

