



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT

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

Envoyé en préfecture le 04/07/2025
Reçu en préfecture le 04/07/2025
Publié le 
ID : 034-213400575-20250630-DEL2025_06_23-DE

Délibération du Conseil Municipal du 30 juin 2025

N° 2025/06-23

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

L'AN DEUX MILLE VINGT CINQ LE LUNDI TRENTE JUIN A DIX HUIT HEURES les Membres du Conseil Municipal de la Commune de CASTELNAU-LE-LEZ, se sont réunis en nombre prescrit par la Loi, sous la présidence de Monsieur Frédéric LAFFORGUE, Maire, et sur sa convocation.

ETAIENT PRESENTS : Frédéric LAFFORGUE, MAIRE.

Gérard SIGAUD, Nathalie LEVY, Thierry DEWINTRE, Muriel SARRADIN, Philippe GUY, Luisa PAPE, Bruno ROUDIER, Sylvie ROS-ROUART, Gassien GAMBIER, Isabelle SERAN, ADJOINTS.

Marthe JEREZ, François BROTHIER, Anne LE LANCHON, Jean KOECHLIN, Nathalie MARLIER, Laurent PRADIER, Mathieu PERROT, Fabien GUTIERREZ, Marie-Hélène WEBER, Catherine ESTOUP, Marion COLIN, Julien MIRO, Aude RUMEAU, Jérôme AZUARA, Hugues FERRAND, Carine BARBIER, Jacques BURGUIERE, Cécile NEGRIER, Frédéric FAIVRE et Richard CORVAISIER.

ABSENTS REPRESENTÉS :

Clara BIANCO représentée par Marion COLIN

Mathilde BORNE représentée par Carine BARBIER

Estelle BERETTI représentée par Frédéric FAIVRE

ABSENT EXCUSE :

Stéphanie DEVEZE DELAUNAY

MOUVEMENTS EN COURS DE SEANCE :

SECRETAIRE DE SEANCE : Jérôme AZUARA

Délibération du Conseil Municipal du 30 juin 2025**N° 2025/06-23****EVOLUTION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Monsieur Laurent PRADIER, Conseiller municipal délégué, chargé du quartier du Devois, des ressources humaines et de la responsabilité sociétale des organisations, expose :

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a institué un régime indemnitaire de référence, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La démarche pour répondre aux objectifs poursuivis et visés par le texte repose sur une formalisation de critères professionnels afin de pouvoir associer cet élément de rémunération à l'emploi occupé et non au grade détenu. En effet, le grade a déjà vocation à être considéré dans le cadre de la gestion des carrières.

Une mise en place de ce dispositif est effective depuis le 1^{er} mars 2017 pour l'ensemble des fonctionnaires, sauf exception expressément prévue par les textes. Il s'est substitué aux autres régimes indemnitaires et chaque cadre d'emplois concerné bénéficie de ce régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence de l'État.

Sont, en revanche, exclus du champ d'application de la réforme, les filières qui ne relèvent pas du principe de parité. Ainsi, la filière police municipale ou les sapeurs-pompiers professionnels n'avaient pas de correspondance de grade avec la fonction publique de l'Etat, ces personnels continuent de bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique.

Conformément à ses engagements pris auprès de ses agents, la collectivité a procédé en 2024 à une revalorisation de la part Complément Indemnitaire Annuel (CIA) du régime indemnitaire. Tous les agents ont ainsi vu leur régime indemnitaire amélioré.

Il convient désormais de compléter ce dispositif par la refonte de la seconde partie du régime indemnitaire des agents, conformément aux principes du régime indemnitaire de référence, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Cette démarche a aussi pour objectif de renforcer l'attractivité de la collectivité, de prendre en compte les spécificités de certains postes, mais également d'assurer une évaluation objective et transparente des fonctions exercées en tenant compte des responsabilités, des compétences requises et des sujétions spécifiques.

Ce projet répond ainsi aux objectifs et enjeux faisant partie intégrante de la politique RH de la collectivité :

- Équité : assurer une répartition la plus juste du régime indemnitaire en prenant en compte les postes et les missions exercées ;
- Transparence : définir des critères objectifs d'évaluation des fonctions ;
- Reconnaissance des responsabilités et des compétences : valoriser les fonctions suivant leur niveau de responsabilité, d'expertise et des sujétions spécifiques qu'elles impliquent ;
- Attractivité et fidélisation : adapter le régime indemnitaire pour renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents en offrant une reconnaissance financière cohérente avec les exigences des postes occupés ;
- Harmonisation : mettre en place une base commune permettant d'harmoniser les pratiques indemnitaires au sein de la collectivité, en tenant compte des évolutions des métiers et des besoins organisationnels.

Vu le Code général des Collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1 et L.712-2, L.713-1, L.714-1 et L.714-4 à L.714-8 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714.4 du Code général de la fonction publique ;

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,

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'Etat,

Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application des dispositions du 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 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 la délibération n° 2022/12-32 du 5 décembre 2022 portant sur le RIFSEEP pour les cadres d'emplois des catégories A, B et C

Considérant que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels. Le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis.

Chaque emploi doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions selon trois critères, définis par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et explicités dans la circulaire, à savoir :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'expérience professionnelle est d'autre part prise en compte dans l'attribution de l'IFSE. Elle se définit comme la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur l'élargissement des compétences ainsi que sur l'approfondissement des savoirs.

Dans ces conditions, l'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. Il s'agit notamment de valoriser le parcours professionnel de l'agent, sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté, les formations suivies, l'approfondissement des savoirs techniques.

- Un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il s'agit là de pouvoir apprécier pour l'année écoulée, la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe ou encore sa contribution au collectif de travail.

Il est proposé au conseil municipal :

I – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Article 1 – Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise.

Article 2 – Les bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et les agents contractuels de droit public nommés sur emplois permanents, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel peuvent percevoir l'I.F.S.E.

Article 3 – La détermination des groupes de fonctions

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

Afin de pouvoir déterminer la répartition des fonctions au sein de plusieurs groupes, le décret n°2014-513 dégage trois critères précisés par la circulaire.

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement d'une équipe, d'élaboration de dossiers stratégiques, de conduite de projet. Les indicateurs retenus reposent notamment, sur le niveau hiérarchique, le nombre de collaborateurs encadrés directement ou indirectement, le type d'encadrement, le niveau de responsabilités lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques), les délégations de signatures, les conduites de projets.

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

Il s'agit de valoriser les compétences plus ou moins complexes. Les indicateurs retenus reposent notamment sur la technicité, la nécessité d'analyses et d'apport de connaissances, l'expertise logiciel métier, le niveau de diplôme, l'accès au cadre d'emplois occupé, les habilitations et/ou certifications et l'autonomie.

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

Il s'agit de tenir compte de contraintes particulières liées au poste. Les indicateurs retenus reposent notamment sur les risques d'agression verbale ou physique, les efforts physiques, la variabilité des horaires, les contraintes météorologiques et le travail en extérieur, l'accès à des données sensibles et confidentielles.

Les cadres d'emplois de catégorie A sont répartis en quatre groupes de fonctions, les cadres d'emplois de catégorie B en trois groupes et les cadres d'emplois de catégorie C en deux groupes de fonctions, conformément au décret 2014-513 du 20 mai 2014.

A ces derniers, correspondent les montants plafonds comme fixés par la circulaire ministérielle NORRDF1427139C.

Article 4– La répartition des groupes de fonctions par catégorie hiérarchique

Chaque emploi est réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères indiqués dans le décret n°2014-513 et explicités dans la circulaire susmentionnée. Ces critères regroupent, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels les niveaux de responsabilité et d'expertise sont similaires, et ce, quels que soient le grade et la filière des agents éligibles.

Les tableaux ci-dessous présentent la série des indicateurs classés selon les critères fixés par le décret, qui va servir à classer les postes de catégorie A, B ou C :

AGENTS DE CATEGORIE A					
Groupe	Emplois	Critères liés :			Cadres d'Emplois
		Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	
		Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste	
A1	Directeur général des services - Directeur général adjoint des services				Cadre d'emplois des attachés
					Cadre d'emplois des ingénieurs et des ingénieurs en chef
A2	Directeur				Cadre d'emplois des médecins
					Cadre d'emplois des psychologues
					Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants
A3	Directeur adjoint, responsable de plusieurs services, Responsable de service ou d'établissement EAJE				Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux
					Cadre d'emplois des puéricultrices
A4	Tout autre emploi de catégorie A				Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs
					Cadre d'emplois des ergothérapeutes
					Cadre d'emplois des conseillers des APS
					Cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires

AGENTS DE CATEGORIE B

Groupe	Emplois	Critères liés :			Cadres d'Emplois
		Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	
		Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste	
B1			Directeur, Responsable de plusieurs services		
					Cadre d'emplois des rédacteurs
B2			Directeur adjoint, adjoint au responsable de plusieurs services, Responsable de service ou d'établissement		Cadre d'emplois des techniciens
					Cadre d'emplois des infirmiers et des techniciens paramédicaux
					Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture
B3			Tout autre emploi de cat B		Cadre d'emplois des animateurs
					Cadre d'emplois des éducateurs des APS
					Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine

AGENTS DE CATEGORIE C

Groupe	Emplois	Critères liés :			Cadres d'Emplois
		Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	
		Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste	
C1			Emplois en situation d'encadrement		Cadre d'emplois des adjoints administratifs
					Cadre d'emplois des agent de maîtrise
					Cadre d'emplois des adjoints techniques
C2			Tout autre emploi de catégorie C		Cadre d'emplois des ATSEM
					Cadre d'emplois des agents sociaux
					Cadre d'emplois des adjoints d'animation
					Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

Article 5 – Modulation individuelle de l'I.F.S.E.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. versée mensuellement, est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des emplois, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'I.F.S.E. à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1°) en cas de changement de fonctions ;
- 2°) au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- 3°) en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 6 – Conditions de maintien et/ou de suspension de l'IFSE

L'I.F.S.E. étant liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme sont fixées.

Les attributions individuelles seront automatiquement réduites à raison de 1/120^{ème} par jour d'absence après retenue du (ou des) jour(s) de carence conformément à la réglementation en vigueur, à l'exclusion des événements suivants :

- Congé de maternité, congé de paternité,
- Accidents de travail dont l'imputabilité au service est reconnue par le conseil médical,
- Mariage ou PACS de l'agent,
- Décès,
- Autorisations d'absences syndicales.

En cas de passage à ½ traitement (à partir du 90^{ème} jour de maladie ordinaire), l'IFSE suivra le sort du traitement perçu. En cas de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, et de disponibilité d'office pour maladie, le R.I.F.S.E.E.P est suspendu

Les montants de l'IFSE seront proratisés dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Pour les agents placés à mi-temps thérapeutique, l'IFSE sera calculée au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique.

II – Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Article 1 – Le principe du C.I.A.

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

La circulaire ministérielle NOR :RDFF1427139C du 05 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise que seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, la disponibilité, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention et sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

A ce titre, un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés notamment à partir des indicateurs ci-dessus retenus lors de l'entretien professionnel et soumis à la proposition du Directeur concerné.

Article 2 – Les bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et les agents contractuels de droit public nommés sur emplois permanents, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel peuvent percevoir le C.I.A, si les conditions d'ancienneté sont requises.

Article 3 – Périodicité et modalité de versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le C.I.A. fera l'objet d'un réexamen chaque année à l'issue de l'appréciation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel.

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

Le CIA sera versé au mois de décembre de l'année en cours, ou le mois suivant l'évaluation si celle-ci est différée pour absence de l'agent.

Article 4 – Conditions de maintien et/ou de suspension du CIA

Tout agent, dont la présence effective sera inférieure à 8 mois au moment de l'attribution du CIA ou n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation annuelle, ne pourra pas percevoir d'indemnité au titre du CIA.

Les montants du CIA seront proratisés dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

En cas de départ de l'agent (mutation, départ en retraite, disponibilité, détachement ou position non rémunérée) effectif avant le 1^{er} septembre de l'année en cours, le CIA ne pourra lui être versé.

III – Détermination des groupes et des montants plafonds de l'IFSE et du CIA

Les groupes sont déterminés par filière et cadres d'emplois en retenant les montants maximums annuels fixés par l'Etat.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
A2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
A3	25 500 €	14 320 €	4 500 €
A4	20 400 €	11 160 €	3 600 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des rédacteurs	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
B1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
B2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
B3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chef	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	57 120 €	42 840 €	10 080 €
A2	49 980 €	37 490 €	8 820 €
A3	46 920 €	35 190 €	8 280 €
A4	42 330 €	31 750 €	7 470 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ingénieurs	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	46 920 €	32 850 €	8 280 €
A2	40 290 €	28 200 €	7 110 €
A3	36 000 €	25 190 €	6 350 €
A4	31 450 €	22 015 €	5 550 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des techniciens	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
B1	19 660 €	13 760 €	2 680 €
B2	18 580 €	13 005 €	2 535 €
B3	17 500 €	12 250 €	2 385 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des adjoints techniques	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

FILIERE MEDICO-SOCIAL, MEDICO TECHNIQUE ET SOCIALE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des médecins	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	43 180 €	43 180 €	7 620 €
A2	38 250 €	38 250 €	6 750 €
A3 (et A4)	29 495 €	29 495 €	5 205 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des psychologues	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	25 500 €	25 500 €	4 500 €
A2 (A3 et A4)	20 400 €	20 400 €	3 600 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	14 000 €	14 000 €	1 680 €
A2	13 500 €	13 500 €	1 620 €
A3 (et A4)	13 000 €	13 000 €	1 560 €

Suite de la délibération N°2025/06-23

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des cadres de santé : infirmier et technicien paramédical	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	25 500 €	25 500 €	4 500 €
A2 (A3 et A4)	20 400 €	20 400 €	3 600 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des infirmiers soins généraux, assistant socio-éducatif, pédicure-podologue, ergothérapeute, puéricultrice, orthoptiste, masseur-kinésithérapeute, psychomotricien, orthophoniste	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	19 480 €	19 480 €	3 440 €
A2 (A3 et A4)	15 300 €	15 300 €	2 700 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des infirmiers, auxiliaires de puériculture, aides-soignants et techniciens paramédicaux	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
B1	9 000 €	5 150 €	1 230 €
B2 (et B3)	8 010 €	4 860 €	1 090 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEMS et agents sociaux	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

FILIERE ANIMATION

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des animateurs	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
B1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
B2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
B3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

FILIERE SPORTIVE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des conseillers des APS	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	28 800 €	28 800 €	5 082 €
A2 (A3 et A4)	23 000 €	23 000 €	4 058 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des éducateurs des APS	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
B1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
B2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
B3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

FILIERE CULTURELLE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
A1	29 750 €	29 750 €	5 250 €
A2 (A3 et A4)	27 200 €	27 200 €	4 800 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
B1	16 720 €	16 720 €	2 280 €
B2 (et B3)	14 960 €	14 960 €	2 040 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine	Montant maximal annuel IFSE		Montant maximal annuel CIA
Groupes de fonctions	Non logé	Logé pour néc. absolue de service	
C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Les montants maximaux annuels fixés par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsqu'ils seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

IV – Les règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA,...),
- Les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,...),
- L'indemnité de maniement de fonds,
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- Les avantages collectivement acquis en application du code général de la fonction publique L.714-11 (prime de fin d'année...).

L'arrêté du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité social territorial du 4 avril 2025 relatif à la grille de cotation portant sur le RIFSEEP,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité social territorial du 27 juin 2025 relatif à la mise à jour de la délibération portant sur le RIFSEEP et à la mise en œuvre de la grille de cotation,

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les principes suivants :

- De mettre en œuvre l'I.F.S.E. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- De mettre en œuvre le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- De décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites des montants plafonds fixés par les textes de référence,
- Que l'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. fera l'objet d'un arrêté individuel.
- De dire que cette délibération annule et remplace la délibération n° 2022/12-32 du 5 décembre 2022.
- De dire que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.
- De décider que les dispositions de la présente délibération prendront effet après la transmission de la délibération au contrôle de légalité et au plus tôt au 1^{er} septembre 2025, compte tenu du délai nécessaire à la mise en œuvre par les services municipaux des évolutions techniques transmises par le prestataire informatique pour gérer la transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire.

Le Conseil Municipal est invité à délibérer.

La proposition est adoptée à l'unanimité

Pour : 34 (Frédéric LAFFORGUE, Gérard SIGAUD, Nathalie LEVY, Thierry DEWINTRE, Muriel SARRADIN, Philippe GUY, Luisa PAPE, Bruno ROUDIER, Sylvie ROS-ROUART, Gassien GAMBIER, Isabelle SERAN, Marthe JEREZ, François BROTHIER, Anne LE LANCHON, Jean KOEHLIN, Nathalie MARLIER, Laurent PRADIER, Mathieu PERROT, Fabien GUTIERREZ, Marie-Hélène WEBER, Catherine ESTOUP, Marion COLIN, Julien MIRO, Clara BIANCO représentée par Marion COLIN, Aude RUMEAU, Jérôme AZUARA, Hugues FERRAND, Carine BARBIER, Jacques BURGUIERE, Cécile NEGRIER, Frédéric FAIVRE, Mathilde BORNE représentée par Carine BARBIER, Richard CORVAISIER, Estelle BERETTI représentée par Frédéric FAIVRE)

Abstention : 0

Contre : 0

FAIT A CASTELNAU-LE-LEZ, LE 30 JUIN 2025

LE MAIRE

Frédéric LAFFORGUE

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.