

**Département**

Pyrénées Atlantiques

**Arrondissement**

Pau

**Délibération 2025-10 du Conseil Municipal du trois avril deux mil vingt-cinq**

Le trois avril deux-mil vingt-cinq à dix-neuf heures et zéro minute, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la salle du Conseil Municipal sous la Présidence de Monsieur Pascal MORA, Maire.

**Effectif légal du Conseil Municipal : 27**

**Nombre de conseillers en exercice : 27**

**Nombre de conseillers présents physiquement : 19**

**Nombre de conseillers votants : 24**

**Date de la convocation : 20/03/2025**

**Date de mise en ligne : 04/04/2025**

Nom	Prénom	Présent(e)	Excusé(e)	Pouvoir à	Absent(e)
MORA	Pascal	X			
LAUGÉ	Martine	X			
LALUCAA	Florent	X			
SERRESSEQUE	Danielle	X			
CLAVERIE	Didier	X			
DELQUIGNIE	Béatrice	X			
LEYDERT	Stéphane	X			
GOUVET	Anne	X			
ALLAL	Ahmed	X			
SIAFFA	Serge		X	Martine LAUGÉ	
CROVELLA	Loïc		X	Didier CLAVERIE	
ROUZIERES	Nicole				X
LAVIGNE	Gwendoline	X			
SALAT	Didier		X	Jean-Pierre LACROIX	
LANOUILH	Éric				X
MORISOT	Pierre-Alexandre	X			
JAÉGLÉ	Christine	X			
CONESA	Claire	X			
BOONE	Emmanuelle	X			
FONTENIER	Jessica	X			
LACROIX	Jean-Pierre	X			
BERTHELOT	Christophe	X			
FRITHMANN	Alicia		X	Pierre-Alexandre MORISOT	
SABLÉ	Corentin				X
CASENAVE dit MILHET	Agnès	X			
KÉRUZORÉ	Marie			Agnès CASENAVE DIT MILHET	
AUGUSTO	Alain	X			

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

**Désignation du secrétaire de la séance**

Candidat(e) : Ahmed ALLAL est candidat

Ahmed ALLAL est désigné à l'unanimité secrétaire de séance.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## Délibération(s)

### **2025-10 : Mise à jour du RIFSEEP (Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel)**

**Rapporteur : Monsieur le Maire**

L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 modifie la rémunération du fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire, telle que prévue à l'article L.822-3 du CGFP. Cette mesure s'applique aux fonctionnaires à temps complet, partiel ou à temps non complet.

Le fonctionnaire perçoit 90% (contre 100%) de son traitement indiciaire pendant les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire.

Cette mesure impacte le versement de certains éléments de rémunération dont le montant est réduit dans les mêmes proportions que le traitement, à savoir :

- la nouvelle bonification indiciaire – NBI (article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993),
- le complément de traitement indiciaire (article 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020),
- le dispositif « transfert primes/points » : réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement (article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015),
- l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

En application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat (qui prévoit que le régime indemnitaire suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire – cf. article 1er du décret n°2010-997 du 26 août 2010), il n'est pas possible de prévoir un régime plus favorable. **Une délibération ne peut donc plus prévoir un maintien du régime indemnitaire à 100% pendant les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire.**

En application de l'article L.243-2 du code des relations entre le public et l'administration, les collectivités sont tenues d'abroger expressément un acte réglementaire devenu illégal suite à des circonstances de droit postérieures, en l'espèce, la diminution du traitement des fonctionnaires de 100% à 90% à compter du 1er mars 2025. La collectivité doit ainsi prévoir un maintien de la part IFSE du RIFSEEP dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé de maladie ordinaire et le fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire à compter du 1er mars 2025 percevra 90% de son régime indemnitaire.

Le fonctionnaire conserve par ailleurs ses droits à la totalité du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence.

Considérant que la collectivité doit donc abroger la délibération 2022-35 du 30 août 2022 relative à la mise à jour du RIFSEEP et délibéré en ce sens ;

Considérant que la consultation du CSTI n'est pas obligatoire en l'espèce car c'est une régularisation au sens strict de la loi ;

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales.
- Vu le Code Général de la Fonction Publique.
- Vu l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n°2025-197 réduisent l'indemnisation des congés de maladie ordinaire.
- 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 les articles 87, 88, 111 et 136.
- Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le nouveau 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'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instaurer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité. Il revient notamment à l'organe délibérant de se prononcer sur :

- Les personnels bénéficiaires.
- La nature des primes qui seront versées dans la collectivité.
- Le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités.
- Les critères d'attribution du régime indemnitaire.
- La périodicité de versement.

Le RIFSEEP se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE).
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Ce nouveau régime se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, avec pour objectifs :

- Prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujétions.
- Prendre en compte l'expérience professionnelle.
- Prendre en compte l'engagement de collaborateurs.

## 1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints techniques
- Les techniciens
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM

Les primes et indemnités pourront être versées, dès le 1er jour d'emploi :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- Aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

## 2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, 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.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe 2 pour les catégories A, B et C.

### 3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel. Son versement individuel est **facultatif**.

Seront appréciés notamment :

- Réalisation des objectifs
- Connaissance des savoir-faire techniques
- Fiabilité et qualité de son activité
- Gestion du temps
- Respect des consignes et/ou directives
- Respect des obligations statutaires
- Prise d'initiative
- Adaptabilité et disponibilité
- Souci d'efficacité et de résultat
- Relation avec la hiérarchie
- Relation avec les collègues
- Relation avec le public
- Capacité à travailler en équipe
- Accompagner les agents
- Animer une équipe
- Gérer les conflits
- Connaissance réglementaire
- Gérer les compétences
- Appliquer et prendre des décisions
- Fixer des objectifs
- Structurer l'activité
- Déléguer
- Superviser et contrôler
- Accompagner le changement
- Communiquer
- Transversalité managériale
- Animer et développer un réseau
- Gestion de projet
- Gestion budgétaire
- Adaptabilité et résolution de problème

Le montant du complément indemnitaire annuel ne représentera pas plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

**Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.**

**4 – LES MONTANTS**

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seraient compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

**Filière administrative**

## ▪ Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable de plusieurs services	21 250€	3 750€	25 000€
Groupe 2	Responsable d'un service ou expertise	17 000€	3 000€	20 000€

## ▪ Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Encadrement d'un service et expertise	13 200€	1 800€	15 000€
Groupe 2	Responsable d'un service ou expertise	8 800€	1 200€	10 000€

## ▪ Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent administratif avec qualification, responsable de domaine	9 000€	1 000€	10 000€
Groupe 2	Agent administratif polyvalent	4 500€	500€	5 000€

**Filière technique**

## ▪ Adjoints techniques (catégorie C)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent technique avec qualification, responsable de domaine	9 000€	1 000€	10 000€
Groupe 2	Agent technique polyvalent	4 500€	500€	5 000€

## ▪ Techniciens (catégorie B)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
--------	---	-------------------------------	------------------------------	------------------------

Groupe 1	Agent avec fonction de coordination et expertise	13 200€	1 800€	15 000€
Groupe 2	Agent avec expertise	8 800€	1 200€	10 000€

### Filière animation

#### ▪ animateurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Directeur centre de loisirs	13 200€	1 800€	15 000€
Groupe 2	Adjoint au directeur ou animateur avec expertise	8 800€	1 200€	10 000€

#### ▪ Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Adjoint au directeur ou animateur avec expertise	9 000€	1 000€	10 000€
Groupe 2	Animateur	4 500€	500€	5 000€

### Filière sociale

#### ▪ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois (indiquer l'intitulé qui représente les fonctions exercées, en lien avec la fiche de poste)	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	ATSEM avec qualifications	9 000€	1 000€	10 000€
Groupe 2	ATSEM	4 500€	500€	5 000€

## 5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE 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 à un concours.
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

### b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé en une fraction le mois de décembre.

**c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES**

Un délai de carence (c'est-à-dire un nombre de jours d'absence au-delà desquels une réduction de régime indemnitaire intervient) est instauré de la façon suivante : une déduction pour absence intervient en fonction de la durée d'absence, calculé en jours cumulés glissants sur l'année médicale (calcul sur la période des douze derniers mois de date à date) à compter du premier jour d'absence (congé de maladie ordinaire) à raison de :

90% du régime indemnitaire maintenu pour les 10 premiers jours d'absence.

- Réduction de 50% par jour d'absence à compter du 11ème jour d'absence.
- A compter du 21ème jour d'absence suppression complète du régime indemnitaire.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- De congés annuels.
- De départ en formation (sauf congé de formation professionnelle).
- Jour d'aménagement et de réductions du temps de travail.
- De congés pour accident de service et maladie professionnelle.
- De temps partiel thérapeutique.
- D'autorisations spéciales d'absence.
- De congés de maternité.
- De congés de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- De longue maladie, de grave maladie, de maladie de longue durée.
- De congé de formation professionnelle.
- De suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.
- De congé parental.

**d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel, les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

**e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les attributions individuelles pour les deux parts, IFSE et CIA, du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté portant attribution du (CIA) complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de (IFSE) l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente et sera réexaminé tel que cité dans l'article 5a.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

**f. CUMULS**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire.
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié.
- Les indemnités d'astreintes.
- Les indemnités d'intervention.
- Les indemnités de permanence.

**g. MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Lors de la 1<sup>ère</sup> application du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré, est invité à :

### ADOPTER

Art 1 - Les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité, décidées par la présente délibération, savoir :

- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale.
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- 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.
- L'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe.
- L'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe.
- L'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et de son annexe.
- L'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- L'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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,
- L'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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,
- Les propositions du Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de réexamen des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,
- L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n°2025-197 réduisent l'indemnisation des congés de maladie ordinaire.

### ABROGER

Art 2 – En totalité, la délibération 2022-35 du 30 août 2022.

### Il est PRÉCISÉ

Art 3 - Que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> mars 2025.

Art 4 - Que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

### Délibération votée :

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 3 (Mme CASNAVE dit MILHET, Mme KÉRUZORÉ, M AUGUSTO)

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

Ainsi délibéré les jours, mois et an que dessus.

Ont signé au registre tous les membres présents

Signature du secrétaire de séance

ALLAL Ahmed

