

DEPARTEMENT DU GARD
COMMUNE DE MANDUEL

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 07 janvier 2025 - Délibération n°25-002**

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

Le sept janvier deux mille vingt-cinq, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal, convoqué le trente-et-un décembre précédent, s'est réuni en salle des Garrigues, rez-de-chaussée, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques GRANAT, Maire.

PRÉSENTS : J-J. GRANAT, M. PLA, I. ALCANIZ-LOPEZ, N. CANONGE, W. ALCANIZ, J-P. ROUX, M. MESSINES, M. MONNIER, M. EL AIMER, A. MATEU, P. PLONGET, F. LOPEZ, C. PELEGRIN, C. BOUILLET, P. MAGALHAES ALVES, F. BOUCHE, H. NEVEU, X. PECHAIRAL, H. NICOLAS, D-A. ROUX, D. GUIOT, S. DIELLA, D. MARTY, T. SABATIER, H. JONQUIERE.

ONT DONNE PROCURATION :

L. HEBRARD donne procuration à J-J. GRANAT, N. ANDREO donne procuration à I. ALCANIZ-LOPEZ, E. SIFUENTES donne procuration à W. ALCANIZ, B. MALLET donne procuration à H. NICOLAS.

SECRETAIRE DE SEANCE : I. ALCANIZ-LOPEZ

* * *

Rapporteur : Jean-Jacques GRANAT, Maire

Le RIFSEEP, ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique territoriale pour toutes les filières à l'exception de la filière police municipale pour notre commune.

Sa création, portée par le décret n° 2014-513, a eu pour objectif de substituer à un système de primes fragmenté un outil plus homogène qui rationalise et simplifie la mise en œuvre du régime indemnitaire.

1 – Rappel du cadre réglementaire dans lequel s'inscrit le régime indemnitaire

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (article 20) prévoit que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Par ailleurs, la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 (article 88) précise que l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Pour cela, l'annexe du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, établit la correspondance entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le 20 mai 2014, par décret n° 2014-513, a été instauré dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat. Ce nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions par une formalisation précise de critères professionnels et, par la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires dès lors que les cadres d'emplois sont éligibles au RIFSEEP. Chaque cadre d'emplois a bénéficié du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat.

Cependant, le RIFSEEP est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités de permanence,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret 61-467 du 10 juin 1961),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés.
- les frais de déplacement et de changement de résidence,
- la GIPA,
- les avantages acquis maintenus au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, notamment la prime de fin d'année dénommée 13^{ème} mois,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret 88-631 du 6 mai 1988),
- l'indemnité de départ (décret 2009-1594 du 18 décembre 2009),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- la prime d'intéressement à la performance collective (décrets 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012).

2 – Mise en place progressive du RIFSEEP dans la commune

Par délibérations n°17-102 du 11 décembre 2017, n°18-117 du 08 décembre 2018, n°19-055 du 29 juin 2019, n°20-062 du 28 septembre 2020, n°21-042 du 10 avril 2021 modifiée le 16 avril 2021 et n°22-074 du 14 juin 2022, le conseil municipal de Manduel a mis en place le RIFSEEP au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels.

Ainsi, les cadres d'emploi suivants, en référence à l'arrêté pris pour les administrations de l'Etat, ont été concernés :

Filière administrative :

- Attaché (Arrêtés du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015) par délibération n°17-102,
- Rédacteur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015) par délibération n°17-102,
- Adjoint administratif (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015) par délibération n°17-102,

Filière technique :

- Technicien (Arrêté du 5 novembre 2021) par délibération n°20-062,
- Agent de maîtrise (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017) par délibération n°17-102,
- Adjoint technique (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017) par délibération n°17-102,

Filière médico-sociale

- Educateurs des jeunes enfants (Arrêté du 17 décembre 2018) par délibération n°20-062,
- Puéricultrices cadres de santé (Arrêté du 23 décembre 2019) par délibération n°20-062,

- Infirmiers en soins généraux (Arrêté du 23 décembre 2019) par délibération n°20-062,
- Auxiliaires de puériculture (Arrêté du 20 mai 2014) par délibération n°20-062, puis par délibération n°22-074 lors de son évolution vers le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture (catégorie B),
- Auxiliaires de soins (Arrêté du 20 mai 2014) par délibération n°20-062 puis par délibération n°22-074 lors de son évolution vers le cadre d'emploi des aides-soignants (catégorie B),
- Agent social (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015) par délibération n°18-117,
- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015) par délibération n°17-102,

Filière animation

- Animateur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015) par délibération n°21-042,
- Adjoint d'animation (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015) par délibération n°21-042,

Filière culturelle

- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté du 14 mai 2018) par délibération n°19-055,
- Adjoint du patrimoine (arrêté du 30 décembre 2016) par délibération n°17-102,

Les agents de la filière police municipale, tous cadres d'emploi confondus, ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

3 – Synthèse de l'évolution proposée

Dans le cadre d'une simplification et d'une consolidation du régime indemnitaire applicable aux agents de la commune, il apparaît nécessaire aujourd'hui d'intégrer deux indemnités dans le RIFSEEP :

- les avantages acquis maintenus au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, notamment la prime de fin d'année dénommée 13^{ème} mois,
- l'indemnité de responsabilité de régie prévue par l'article R1617-5-2 du CGCT.

Il est proposé de :

- constituer une délibération reprenant les précédentes délibérations portant sur le RIFSEEP en intégrant les deux indemnités référencées ci-dessus,
- ajouter les conditions d'octroi du RIFSEEP pour des cadres d'emplois qui ne sont pas présents aujourd'hui dans la collectivité mais qui pourraient le devenir, et ce afin de pouvoir maintenir une délibération cohérente
- modifier les groupes de fonctions, pour mieux tenir compte métiers et des sujétions associées notamment pour les agents de catégorie C.

4 – L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue l'indemnité de base du RIFSEEP. Elle valorise la nature des fonctions exercées par l'agent, et non son grade.

L'IFSE repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

4.1 – Les critères professionnels

Les critères professionnels à retenir sont fixés dans le décret du 20 mai 2014. Il s'agit de :

1. l'encadrement, la coordination ou la conception :

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.

Sont pris en compte :

- ✓ La responsabilité d'encadrement direct
- ✓ Le niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- ✓ La responsabilité de coordination
- ✓ La responsabilité de projet ou d'opération
- ✓ La responsabilité de formation d'autrui
- ✓ L'ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- ✓ L'influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).

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

Il s'agit de valoriser l'acquisition, notamment par les formations suivies, et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Sont pris en compte :

- ✓ Les connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- ✓ La complexité des missions exercées,
- ✓ Le niveau de qualification requis
- ✓ Le temps d'adaptation aux tâches confiées
- ✓ La difficulté des missions (exécution simple ou interprétation)
- ✓ La nécessité d'autonomie
- ✓ La nécessité d'initiative
- ✓ La diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- ✓ L'influence et motivation d'autrui
- ✓ La diversité des domaines de compétences

3. les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Il s'agit de prendre en compte les contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

Sont pris en compte :

- ✓ La nécessité de vigilance
- ✓ Les risques d'accident
- ✓ Les risques de maladie professionnelle

- ✓ La responsabilité matérielle
- ✓ La valeur du matériel utilisé
- ✓ La responsabilité pour la sécurité d'autrui
- ✓ La valeur des dommages
- ✓ La responsabilité financière
- ✓ L'effort physique
- ✓ La tension mentale, nerveuse
- ✓ La confidentialité
- ✓ Les relations internes
- ✓ Les relations externes
- ✓ Les facteurs de perturbation

4.2 – Les groupes de fonction

Sur la base de ces critères, les postes sont répartis par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. Cette répartition se fait sans distinction des grades et des filières des agents.

Le groupe de fonctions est l'élément principal du nouveau dispositif indemnitaire : il définit le cadre professionnel au sein duquel évolue l'agent. Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque catégorie hiérarchique.

Les arrêtés ministériels définissent la répartition suivante pour l'Etat

- 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C.

Cette répartition est préconisée mais ne s'impose pas aux collectivités territoriales. Considérant que l'effectif des agents de la commune de Manduel se concentre essentiellement sur la catégorie C et qu'il convient de prendre en compte la diversité des métiers et des fonctions des agents de cette catégorie au sein de la collectivité, la répartition suivante est retenue :

- 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A,
- 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B,
- 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C.

Ces groupes hiérarchisés, où le groupe 1 correspond pour chaque catégorie aux emplois dont les fonctions sont les plus exigeantes, se décomposent de la manière générale suivante :

Catégorie	Groupe	Fonctions
Catégorie A	Groupe 1	Direction générale
	Groupe 2	Direction de service
	Groupe 3	Chef de service
	Groupe 4	Chef de bureau, chef d'équipe, chargé de missions, Poste d'exécution avec expertise
Catégorie B	Groupe 1	Chef de service
	Groupe 2	Chef de bureau, chef d'équipe
	Groupe 3	Chargé de missions, poste d'expertise ou poste à sujétion forte
	Groupe 4	Poste d'exécution
Catégorie C	Groupe 1	Chef de service, chef de bureau ou chef d'équipe
	Groupe 2	Poste d'exécution avec expertise ou sujétion forte
	Groupe 3	Poste d'exécution

Le chef de bureau ou le chef d'équipe coordonne un groupe d'agents inférieur ou égal à 5.
Le chef de service coordonne un groupe supérieur à 5 agents.
Un directeur de service supervise plusieurs bureaux ou services.

4.3 – Les critères généraux de versement de l'IFSE

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sont éligibles à l'IFSE.

4.4 – La prime de fin d'année

La prime de fin d'année avait été instaurée au sein de la commune de Manduel par délibération du 11 décembre 1980. Son montant équivalait à un treizième mois. Cette prime était initialement versée par l'amicale du personnel communal, subventionnée à cet effet. Par délibération du 7 juillet 1992, il a été décidé que cette prime soit versée directement par la collectivité et prévue au budget de celle-ci.

Il est prévu par la présente délibération d'intégrer cette prime de fin d'année dans le RIFSEEP, et notamment dans le cadre du volet technicité, expertise et expérience de l'IFSE.

Le montant annuel de référence versé au titre de la part « prime de fin d'année » est calculé sur la base de l'indice majoré ou de l'indice de rémunération correspondant au grade et à l'échelon de référence du bénéficiaire au moment de son versement. Il est donc équivalent au traitement de base indiciaire mensuel et proratisé en fonction du temps de travail.

Cette part de l'IFSE est versée aux fonctionnaires, titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'année de versement.

Pour les agents contractuels, les six mois (121 jours) de présence peuvent être continue ou discontinués dans l'année de son versement.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas éligibles à son versement.

Cette part de l'IFSE s'inscrit dans la limite des plafonds réglementaires applicables à l'IFSE du cadre d'emploi du grade détenu par l'agent.

4.5 – Indemnité de régie

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R.1617-5-2 du Code général des collectivités territoriales n'est pas cumulable avec le RIFSEEP.

Aussi, il est prévu par la présente délibération de prendre en compte la gestion d'une régie par un agent dans le cadre du versement de l'IFSE au titre des sujétions de son poste.

Cette indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels amenés à gérer une régie.

Cette part de l'IFSE s'inscrit dans la limite des plafonds réglementaires applicables à l'IFSE du cadre d'emploi du grade détenu par l'agent.

Les montants annuels sont les suivants :

Montant de la régie	Indemnité annuelle du régisseur	Indemnité annuelle du mandataire suppléant
De 0 € à 7 600 €	110 euros	50 euros
De 7 601 € à 38 000 €	160 euros	50 euros
Au-delà de 38 001 €	410 euros	100 euros

4.6 – Modalités de versement de l'IFSE

L'attribution de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.
L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel pour partie et annuel pour partie.

La part de l'IFSE en lien avec la prime de fin d'année et se référant à la technicité, l'expertise et l'expérience est versée annuellement au mois de novembre.
Le reste de l'IFSE notifié à l'agent est versé mensuellement.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, en tenant compte de la nouvelle situation d'exercice des fonctions au regard de l'encadrement, de la technicité ou des sujétions dans les cas de figure suivants :

- en cas de changement de groupe de fonctions,
- en cas d'évolution des fonctions au sein d'un même groupe de fonctions,
- en cas d'évolution dans le grade, de changement de filière ou de cadre d'emploi.

S'il n'y a pas de changement ou d'évolution des fonctions, la situation indemnitaire de l'agent fait l'objet d'un examen au plus tard tous les quatre ans.

En cas de maladie ordinaire, et dès lors que le traitement est versé, le versement de la part mensuelle de l'IFSE sera diminué au prorata de la durée d'absence :

- A compter du seizième (16^{ème}) jour d'absence, s'il s'agit du premier ou second arrêt pour maladie ordinaire pendant les 365 derniers jours (année glissante),
- Dès le premier jour d'arrêt maladie, s'il s'agit du troisième arrêt pour maladie ordinaire (ou plus) pendant les 365 derniers jours.

En cas de maladie ordinaire, et dès lors que le traitement est versé, le versement de la part annuelle de l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

Durant les congés annuels, le congé pour accident de service (ou accident de travail), le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le versement de l'IFSE suit le sort du traitement.

Dans le cas où l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé ou en fin de droit statutaire, le versement de l'IFSE est interrompu.

L'IFSE est également suspendue durant les congés de formation sollicités à titre personnel.

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, le versement du régime indemnitaire devait être suspendu en cas de placement en congé longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD).

Dans le cadre de la mise en application de la présente délibération, et sur la base du 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, il est prévu que les agents municipaux placés en congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) bénéficient du maintien des primes et indemnités à hauteur de 33% la première année et de 60% les deuxième et troisième années.

En revanche, les primes resteront suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

5 – Le complément indemnitaire annuel (CIA)

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 permet le versement d'un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les critères qui sont pris en considération pour l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) portent sur la valeur professionnelle de l'agent qui sera évaluée sur la base des critères suivants :

- 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,
- 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.

Ces critères seront évalués indépendamment du grade et de la fonction. Les objectifs sont fixés lors de l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1. L'évaluation des résultats atteints se font lors de l'entretien d'évaluation professionnelle annuel de l'année N. Le versement du CIA, s'il est attribué, s'effectue au mois de novembre de l'année N.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'enveloppe budgétaire du CIA est voté chaque année par l'assemblée délibérante, lors du vote du budget de la commune.

Les agents qui ne perçoivent pas d'IFSE ne sont pas éligibles au CIA.

6 - Les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA

Les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel. Les collectivités territoriales ne peuvent pas dépasser ces plafonds annuels applicables au corps de l'Etat concerné.

Les montants retenus par le conseil municipal sont les suivants :

Pour la filière administrative

Montant annuel IFSE minima	Montant annuel IFSE maxima	Montant annuel CIA maxima	Total annuel maxima pour Manduel	Total annuel maxima de référence pour l'Etat
Cadre d'emploi des attachés (A)				
Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	42 600 €
Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	37 800 €
Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
Cadre d'emploi des rédacteurs (B)				
Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	19 860 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	18 200 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	16 645 €
Groupe 4	13 250 €	1 750 €	15 000 €	16 645 €
Cadre d'emploi des adjoints administratifs (C)				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €

Pour la filière technique

Montant annuel IFSE minima	Montant annuel IFSE maxima	Montant annuel CIA maxima	Total annuel maxima pour Manduel	Total annuel maxima de référence pour l'Etat
Cadre d'emploi des ingénieurs				
Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	55 200 €
Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	47 400 €
Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	42 350 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	37 000 €
Cadre d'emploi des techniciens				
Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	22 340 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	21 115 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	19 885 €
Groupe 4	13 250 €	1 750 €	15 000 €	19 885 €
Cadre d'emploi des agents de maîtrise				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €
Cadre d'emploi des adjoints techniques (C)				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €
Cadre d'emploi des adjoints techniques logés pour nécessité absolue de service (C)				
Groupe 1	7 090 €	1 260 €	8 350 €	8 350 €
Groupe 2	6 750 €	1 200 €	7 950 €	7 950 €
Groupe 3	6 000 €	1 200 €	7 200 €	7 950 €

Pour la filière médico-sociale

Montant annuel IFSE minima	Montant annuel IFSE maxima	Montant annuel CIA maxima	Total annuel maxima pour Manduel	Total annuel maxima de référence pour l'Etat
Educateurs jeunes-enfants (A)				
Groupe 1				
Groupe 2	14 000 €	1 680 €	15 680 €	15 680 €
Groupe 3	13 500 €	1 620 €	15 120 €	15 120 €
Groupe 4	13 000 €	1 560 €	14 560 €	14 560 €
Puéricultrices cadres de santé (A)				
Groupe 1				
Groupe 2				
Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
Cadres de santé paramédicaux(A)				
Groupe 1				
Groupe 2				
Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €

Infirmiers en soins généraux (A)				
Groupe 1				
Groupe 2				
Groupe 3	19 480 €	3 440 €	22 920 €	22 920 €
Groupe 4	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €
Auxiliaires de puériculture (B)				
Groupe 1				
Groupe 2	9 000 €	1 230 €	10 230 €	10 230 €
Groupe 3	9 000 €	1 230 €	10 230 €	10 230 €
Groupe 4	8 010 €	1 090 €	9 100 €	9 100 €
Aides-soignants (B)				
Groupe 1				
Groupe 2	9 000 €	1 230 €	10 230 €	10 230 €
Groupe 3	9 000 €	1 230 €	10 230 €	10 230 €
Groupe 4	8 010 €	1 090 €	9 100 €	9 100 €
Agents sociaux (C)				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (C)				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €

Pour la filière animation

Montant annuel IFSE minima	Montant annuel IFSE maxima	Montant annuel CIA maxima	Total annuel maxima pour Manduel	Total annuel maxima de référence pour l'Etat
Cadre d'emploi des animateurs (B)				
Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	19 860 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	18 200 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	16 645 €
Groupe 4	13 250 €	1 750 €	15 000 €	16 645 €
Cadre d'emploi des adjoints d'animation (C)				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €

Pour la filière culturelle

Montant annuel IFSE minima	Montant annuel IFSE maxima	Montant annuel CIA maxima	Total annuel maxima pour Manduel	Total annuel maxima de référence pour l'Etat
Cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)				
Groupe 1	16 720 €	2 280 €	19 000 €	19 000 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	19 000 €
Groupe 3	14 960 €	2 040 €	17 000 €	17 000 €
Groupe 4	13 250 €	1 750 €	15 000 €	16 645 €

Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine (C)				
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
Groupe 3	9 800 €	1 200 €	11 000 €	12 000 €

-
- Vu** le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code général 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 l'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 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°2024-641 du 27 juin 2024 définissant les conditions de maintien du régime indemnitaire pendant le congé de longue maladie et grave maladie pour les agents de l'Etat ;
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des attachés ;
Vu l'arrêté du 19 mars 2015, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des rédacteurs ;
Vu l'arrêté du 20 mai 2014, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des adjoints administratifs ;
- Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des ingénieurs ;
Vu l'arrêté du 5 novembre 2021, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des techniciens ;
Vu l'arrêté du 28 avril 2015, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des agents de maîtrise ;
Vu l'arrêté du 28 avril 2015, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des adjoints techniques ;
- Vu** l'arrêté du 17 décembre 2018, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des éducateurs jeunes enfants ;
Vu l'arrêté du 23 décembre 2019, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des puéricultrices cadres de santé ;
Vu l'arrêté du 23 décembre 2019, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des cadres de santé ;
Vu l'arrêté du 23 décembre 2019, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des infirmiers en soins généraux ;
Vu l'arrêté du 20 mai 2014, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture ;
Vu l'arrêté du 20 mai 2014, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des auxiliaires de soins ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des agents sociaux ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des animateurs ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des adjoints d'animation ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016, fixant les montants pour les corps de la fonction publique d'Etat servant de référence au cadre d'emploi des adjoints du patrimoine ;

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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°14-111 du 20 décembre 2014, établissant le régime indemnitaire applicable au personnel communal ;

Vu la délibération n°15-074 du 25 septembre 2015, complétant le régime indemnitaire applicable au personnel communal ;

Vu la délibération n°16-030 du 4 juin 2016, établissant les conditions de mise en place des astreintes pour les services municipaux ;

Vu la délibération n°17-102 du 11 décembre 2017, mettant en place le RIFSEEP ;

Vu la délibération n°18-117 du 08 décembre 2018, portant sur l'extension du RIFSEEP ;

Vu la délibération n°19-055 du 29 juin 2019, portant sur l'extension du RIFSEEP ;

Vu la délibération n°20-062 du 28 septembre 2020, portant sur l'extension du RIFSEEP ;

Vu la délibération n°21-042 du 10 avril 2021 modifiée le 16 avril 2021, portant sur l'extension du RIFSEEP ;

Vu la délibération n°22-074 du 14 juin 2022, portant sur l'extension du RIFSEEP ;

Vu la délibération du 11 décembre 1980, instaurant la prime de fin d'année pour les agents municipaux de Manduel, versée par l'Amicale du personnel sur la base d'une subvention versée par la commune ;

Vu la délibération du 7 juillet 1992, actant le versement de la prime de fin d'année directement par la collectivité ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 5 décembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la commune de Manduel ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 07 janvier 2025 relatif à l'intégration de la prime de fin d'année et de l'indemnité de gestion des régies dans le RIFSEEP ainsi qu'au maintien des primes et indemnités dans la limite de ce qui est prévu pour la fonction publique d'Etat dans le cadre du 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 ;

Ouï l'exposé du rapporteur ;

Après en avoir délibéré, et avoir voté à l'unanimité ;

ARTICLE 1. Le conseil municipal adopte l'ensemble des conditions et modalités d'attribution du régime indemnitaire telles que définies ci-dessus et ayant notamment pour effet :

- De modifier les groupes de fonction afin de réduire le nombre de groupes pour la catégorie C à 3,
- D'intégrer la prime de fin d'année, dite 13^{ème} mois, dans le régime indemnitaire tenant en compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- D'identifier une indemnité spécifique de gestion des régies intégrée dans le RIFSEEP,
- D'appliquer aux agents municipaux les dispositions appliquées aux fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat prévues par le décret n°204-641 du 27 juin 2024.

ARTICLE 2. Les délibérations portant sur la prime de fin d'année prises le 11 décembre 1980 et le 7 juillet 1992 sont abrogées au profit de la présente délibération pour toutes les filières concernées par la mise en place du RIFSEEP.

ARTICLE 3. Les délibérations n°17-102, n°18-117, n°19-055, n°20-062 et n°21-042 portant sur la mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité sont abrogées au profit de la présente délibération.

ARTICLE 4. Le maire, ou son représentant, est autorisé à signer tous les documents et à prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

ARTICLE 5. Les dépenses correspondantes à la présente délibération sont inscrites au budget, chapitre 012, « charges du personnel ».

Convocation : 31 décembre 2024
Affichage ordre du jour : 31 décembre 2024
Présents : 25
Suffrages exprimés : 29
Absents : 4
Publiée le :

10 JAN. 2025

Pour extrait certifié conforme
Le Maire,
Jean-Jacques GRANAT

La secrétaire de séance,
Isabel ALCANIZ-LOPEZ

