

Commune de FROGES



Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal

Séance du 17 Décembre 2025

Par convocation en date du 12/12/2025, les membres du conseil municipal se sont réunis en mairie le 17 Décembre 2025 à 19 h 00, sous la présidence de Monsieur Olivier SALVETTI, Maire de Froges

NOMBRE DE CONSEILLERS

EN EXERCICE : 23

PRESENTS 15

VOTANTS 21

POUR : 21 CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Etaient présents : Olivier SALVETTI, Emmanuelle OLTRA, Francis MARTINEZ, Michel ROUX, Julien DI FRENZA, Philippe REVOL, Cécile GILET, Virginie DUPOUX, François DI FORTI, David LIOT, Claude MANGILLI, Brice MAUCLERE, Francesca NOLOT, Philippe ORSET-BLANC, Mireille CEZIAN

Formant la majorité des membres en exercice.

Délibération n° 69 /2025

Absents ayant donné procuration : Mme Pilar GINET a donné procuration à M. Michel ROUX, M. Arnaud RUCHE a donné procuration à Olivier SALVETTI, Mme Brigitte BELLOT-GURLET a donné procuration à Philippe REVOL, Mme Valérie PETEX a donné procuration à Claude MANGILLI, Mme Faustine LARUELLE a donné procuration à Brice MAUCLERE, Elise LANDREAU a donné procuration à François DI-FORTI

Absents : Laure ANDREOLOTY, Djamel BOULACEL

Michel ROUX a été désigné secrétaire de séance

Régime indemnitaire – IFSE

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 1111-1, L. 1111-2, L. 2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18 (communes)

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;

Vu 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 ;

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 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 arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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 l'avis du CST du 17 décembre 2024,

Considérant la délibération n°64-2024 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P dans sa partie I.F.S.E).

Vu les lignes directrices de gestion,

Considérant le tableau des effectifs et les fiches de poste de la commune ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, et qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 à 13 du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune ;

Le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la Ville de Froges afin de prendre en compte :

- Les évolutions réglementaires,
- Les spécificités de certains postes
- Susciter davantage l'engagement des agents.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les agents stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel sur emploi permanent ou non permanent.

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjointes administratifs territoriaux
- Adjointes territoriaux d'animation
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjointes techniques territoriaux

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe (IFSE) tend à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent acquise,
- Une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciée lors de l'entretien professionnel annuel.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

▪ **Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels** tels que :

- L'encadrement, la coordination, les fonctions de pilotage ou de conception ;
- La technicité, l'expertise et la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

▪ Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes de la commune et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques le nombre de groupes de fonctions suivants.

- Catégorie A - Attaché : 1 groupe
- Catégorie B - Rédacteurs, Techniciens, animateurs Territoriaux : 1 groupe
- Catégorie C – Adjoints Administratifs, Agents de Maitrise, Adjoints d'Animation, ATSEMS : 2 groupes

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

GROUPES DE FONCTIONS Indiquer la fonction + le cadre d'emploi		Part fixe (IFSE): Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels <u>retenus par la collectivité</u>		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA): Montants annuels <u>retenus par la collectivité</u>	
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants planchers	Montants plafonds
A1	Poste de catégorie A Attaché Fonction de direction générale	36 210 €	7250	21700	6390 €	50	500

B1	Poste de catégorie B Rédacteur Responsabilité d'un service à fortes sujétions et encadrement	17 480 €	3496	12236	2 380 €	50	500
B2	Poste de catégorie B Rédacteur Responsabilité d'un service	16 015 €	3200	11210	2 185€	50	500
C1	Poste de catégorie C Adjoint technique Atsem Adjoint administratif Responsable d'équipe, de service, expérience, compétence particulière, travail de coordination	11 340 €	2260	9639	1 260 €	50	500
C2	Poste de catégorie C Adjoint technique Agents d'exécution	10 800 €	2160	9180	1 200 €	50	500

Article 5 : Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- Diversification des compétences nécessaires ;
- Spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- Élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- Mobilité ;
- Consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

Article 6 : Modulations individuelles

L'attribution individuelle du régime indemnitaire est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

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

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement le régime indemnitaire à chaque agent correspondant au groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

L'ancienneté, qui se matérialise par les avancements d'échelon est à différencier de l'engagement et la manière de servir qui pourraient être valorisés par le C.I.A. Ces éléments ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen au regard des critères ci-dessus :

- En cas de changement de poste ou d'intérim supérieur à 30 jours (hors congés payés, hors congés maladie ordinaire),
- En cas d'évolution des missions confiées à l'agent dans le cadre de son poste.

Article 7 : Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est basé sur la **valeur professionnelle** des agents permettant d'apprécier l'**engagement professionnel** et la **manière servir** de l'agent.

7.1 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque agent.

Plus généralement, sera apprécié la valeur professionnelle de l'agent, laquelle sera vérifiée au regard des critères suivants :

- *L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *Le sens du service public,*
- *La capacité à travailler en équipe,*
- *La contribution au collectif de travail,*
- *La capacité à rendre compte,*
- *La connaissance de son domaine d'intervention,*
- *La capacité à s'adapter aux exigences du poste,*
- *La capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes,*
- *L'implication dans les projets du service,*
- *L'attitude face aux difficultés*

A noter que chaque critère sera noté sur 5 points.

L'appréciation de la valeur professionnelle s'effectue **sur proposition** du chef de service qui pourra émettre un avis sur le pourcentage du CIA versé à l'agent, à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation.

7.2 Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA sera versé annuellement en fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année N. Ainsi, il sera intégré à la campagne d'entretien professionnel organisée chaque année.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale au regard des critères précités et fera l'objet d'un arrêté individuel dans la limite des plafonds fixés par la réglementation, et dans le respect des dispositions susvisées.

Article 8 : Les conditions de maintien et/ou de suspension de l'IFSE et du CIA

□ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption (maintien obligatoire dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service : depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les collectivités ne peuvent plus supprimer le régime indemnitaire dans ces circonstances),
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- formation.

□ Maintien partiel du régime indemnitaire :

En matière de congé de maladie ordinaire (CMO)

Le conseil municipal :

décide de prévoir un délai de 30 jours cumulés sur l'année civile. Au-delà, le régime indemnitaire est supprimé au prorata du nombre de jours non travaillés.

Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

En matière de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM) le conseil

décide de supprimer le régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie (CLM) ou en cas de congé de grave maladie (CGM). Toutefois, en cas de transformation du CLM en congé de longue durée (CLD), après avis du conseil médical, les primes et indemnités, déjà versée demeurent acquises. L'agent n'aura pas à reverser les sommes déjà perçues.

Durant un temps partiel thérapeutique le conseil municipal décide de maintenir les primes et indemnités au prorata de la quotité de temps partiel en application de la circulaire du 15 février 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique,

Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR) le conseil municipal décide de supprimer les primes et indemnités aux agents placés en PPR.

En cas de congé de longue durée (CLD), le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de longue maladie (CLM) est transformé en congé de longue durée (CLD) après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : aucune somme ne sera redemandée à l'agent concerné.

Article 9 : Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

- Les conditions de maintien et/ou de suspension de la part CIA :

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient au Maire, au regard du compte rendu d'entretien établis par le supérieur hiérarchique de l'agent, d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent et de ses résultats, doit ou non se traduire par une baisse du montant du CIA au prorata de ses périodes d'indisponibilités physiques.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part CIA liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

En cas de congé de longue durée le CIA sera suspendu. Toutefois, si le congé de longue durée est inférieur à 12 mois l'année considérée, l'agent pourra percevoir une partie du CIA, au prorata du nombre de jours de présence dès lors que l'agent a atteint une majorité de ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents toute l'année.

Article 10 : Modalités de versement du régime indemnitaire

A l'instar de la Fonction Publique d'État, la part fixe du régime indemnitaire est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

Article 11 : Clause de sauvegarde

Les agents ayant bénéficié d'un régime indemnitaire plus favorable attribué avant la 1^{ère} mise en œuvre du régime indemnitaire lié au niveau des postes, soit avant le 18 Mai 2022, verront maintenu, à titre individuel, le bénéfice de leur régime indemnitaire initial, y compris en cas de mobilité interne ou de réorganisation de la collectivité.

Les agents qui sont affectés sur un autre poste à la demande de l'autorité territoriale, conservent la cotation antérieure si elle leur est plus favorable. Cela ne s'applique pas en cas de mobilité choisie : l'agent qui souhaite changer de poste de sa propre initiative se voit attribuer la cotation du poste auquel il a postulé de lui-même.

Article 12 : Mise en œuvre

Le Maire prendra les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, toutes les pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 13 : Les crédits

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de la collectivité

Article 14 : Caractère exécutoire

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1^{er} janvier 2026

Article 15 : Abrogation

La délibération du conseil municipal n°64-2024 du 18 décembre 2024 est abrogée.

Aussi, et après avoir exposé les faits précédents, il est proposé au Conseil Municipal :

- **D'AGROGER** la délibération n°64-2024 du 18 décembre 2024
- **D'INSTITUER** le régime indemnitaire dans les conditions énoncées ci-dessus.
- **DE VERSER** l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les périodicités indiquées ci-dessus pour chacune des deux parts (part fixe et part variable),
- **D'INSCRIRE** les crédits nécessaires,
- **D'AUTORISER** Le Maire à fixer un montant individuel pour chacune des parts aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Après en avoir débattu et avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- **D'ACCEPTER d'abroger** la délibération n°64-2024 du 18 décembre 2024
- **D'AUTORISER le Maire à verser** le régime indemnitaire dans les conditions énoncées ci-dessus.
- **D'AUTORISER de verser** l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les périodicités indiquées ci-dessus pour chacune des deux parts (part fixe et part variable),
- **D'AUTORISER** Le Maire à fixer un montant individuel pour chacune des parts aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Le Maire soussigné certifie le caractère exécutoire
de la présente délibération transmise en Préfecture
le
et affichée
le
Le Maire
Olivier SALVETTI

Fait à Froges,
le 17/12/2025
Extrait certifié conforme
Le Maire
Olivier SALVETTI



Secrétaire de séance
4 ème Adjoint
Michel ROUX

