

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

**Commune d'Ondres (40440) – Département des Landes**

**Séance ordinaire du 07 novembre 2024**

**Délibération n° 2024-11-04**

Nbre de membres afférents au Conseil Municipal	29	Date de la convocation : 31/10/2024
En exercice	28	Date de l'affichage : 31/10/2024
Qui ont pris part à la délibération	27	

**Présents :** Éva BELIN ; Pierre PASQUIER ; Nadine DURU ; Jérôme NOBLE ; Frédéric LAHARIE ; Catherine VICENTE-PAUCHON ; François TRAMASSET ; Sandrine COELHO ; Serge ARLA ; Christine VICENTE ; Miguel FORTE ; Cyril DURU ; Vincent POURREZ ; Christian BURGARD ; Alain CALIOT ; Christel EYHERAMOUNO ; Jean-Pierre LABADIE ; Carine REY ; David PERRIARD ; Maya VALLART ; Sarah BOURSIER.

**Absents excusés :**

Cindy ESPLAN a donné procuration à Nadine DURU en date du 05 novembre 2024  
Senay OZTURK a donné procuration à Jérôme NOBLE en date du 04 novembre 2024  
Vincent BAUDONNE a donné procuration à Miguel FORTE en date du 04 novembre 2024  
Sonia DYLBAITYS a donné procuration à Cyril DURU en date du 30 octobre 2024  
Bertrand LEIRIS a donné procuration à Frédéric LAHARIE en date du 06 novembre 2024  
Mylène LARRIEU a donné procuration à Maya VALLART en date du 07 novembre 2024

**Absents :**

Davy CAMY

Secrétaire de séance : Christine VICENTE

**OBJET : Modification du régime Indemnitaire de la commune d'Ondres tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Madame le Maire informe le Conseil Municipal que, conformément à la réglementation, la commune d'Ondres par délibération du 21 décembre 2017 a mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018 le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP). Il a pour but de donner une lisibilité et davantage de transparence, favoriser une équité de rémunération entre filières, prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes.





Ce régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir le complément indemnitaire annuel (CIA).

Madame le Maire expose au Conseil Municipal qu'au vu de l'évolution de la réglementation, il est nécessaire de modifier le RIFSEEP de la collectivité.

Elle rappelle qu'une délibération en date du 07 mai 2022, a déjà été prise visant à mettre en conformité avec la réglementation et les textes en vigueur le RIFSEEP de la collectivité.

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

**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 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**Vu** le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

**Vu** l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**Vu** l'avis défavorable du Comité Technique en date du 8 décembre, et l'avis favorable en date du 15 décembre 2017 ;

**Vu** l'avis favorable du comité technique en date du 09 septembre 2021 ;

**Vu** l'avis favorable du comité social territorial en date du 14 octobre 2024 ;

**CONSIDÉRANT** qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé au Conseil Municipal de réviser le RIFSEEP,



Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des voix,

## DÉCIDE

### **ARTICLE 1 : Bénéficiaires.**

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

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, recrutés sur des emplois permanents, dès lors qu'ils comptabilisent un an d'ancienneté dans la commune.

### **ARTICLE 2 : Les Cadres d'emplois concernés.**

#### Filière administrative :

- Les attachés (cat. A)
- Les rédacteurs (cat. B)
- Les adjoints administratifs (cat.C).

#### Filière animation :

- Les attachés (cat. A)
- Les animateurs (cat. B)
- Les adjoints d'animation (cat.C).

#### Filière culturelle :

- Les Bibliothécaires territoriaux (cat. A)
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (cat. B)
- Les adjoints du patrimoine (cat.C)
- Les assistants de conservation du patrimoine (cat.C).

#### Filière médico-sociale : secteur socio-éducatif et médico-sociale

- Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (cat. A)
- Les infirmiers territoriaux en soins généraux (cat. A)
- Puéricultrices territoriales (cat. A)
- Auxiliaires de puériculture territoriaux (cat. B)
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (cat.C).

#### Filière sportive :

- Conseillers territoriaux des activités physiques et sportive (cat. A)
- Les éducateurs des APS (cat. B)
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (cat.C)

#### Filière technique :

- Les Ingénieurs territoriaux (cat. A)
- Les techniciens territoriaux (cat. B)
- Les agents de maîtrise (cat. C)
- Les adjoints techniques (cat.C).



Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Le cadre d'emploi de la police municipale n'est pas concerné par le RIFSEEP, il conservera donc le régime indemnitaire antérieur défini également par délibération du conseil municipal en date du 19 décembre 2013.

### **ARTICLE 3 : Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds.**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents 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.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

#### 1/ Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- Responsabilité d'encadrement direct et indirect, de coordination, de projet,
- Responsabilité financière et juridique,
- Ampleur du champ d'actions, diversité des domaines de compétences ;

#### 2/ De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis pour le poste (niveau de diplôme),
- Habilitation requise par le poste,
- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise, nécessité d'actualisation),
- Autonomie, initiative requise par le poste,
- Difficulté et complexité des tâches,
- Utilisation de logiciel métiers ;

#### 3/ Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Horaires atypiques, fractionnés, variabilité des emplois du temps,
- Gestion de stock, économaç,
- Pénibilité, contraintes météo, déplacements sur différents sites,
- Diversité des domaines d'intervention,
- Impact sur l'image de la collectivité.

**Pour les catégories A :**

Cadres d'emplois : Administratif, Culturelle, Médico-sociale, Sportive, Technique		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	Emplois ou fonctions exercés	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction Générale	10 000€	17 000€	36 210 €
Groupe 2	<i>Direction Adjointe/ Directeur de pôle</i>	8 000€	15 000€	32 130 €
Groupe 3	<i>Chargé(e) de mission(s), responsable de services</i>	6 000€	10 000€	25 500 €

**Pour les catégories B :**

Cadres d'emplois : Administratif, Animation, Culturelle, Médico-sociale, Sportive, Technique		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	Emplois ou fonctions exercés	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement de personnels, expertise et sujétions particulières	5 500€	8 000€	17 480 €
Groupe 2	<i>Postes à expertise et sujétions particulières avec encadrement de personnels ponctuels</i>	4 500€	7 000€	16 015 €
Groupe 3	<i>Postes à expertise et sujétions particulières</i>	3 500€	6 000€	14 650 €



**Pour les catégories C :**

Cadres d'emplois : Administratif, Animation, Culturelle, Médico-sociale, Sportive, Technique		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	Emplois ou fonctions exercés	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Chef d'équipe, encadrement de proximité, et/ou postes à technicité et sujétions multiples	2 800€	6 000€	11 340 €
Groupe 2	<i>Postes à sujétions particulières avec encadrement de personnels ponctuels</i>	2 200€	5 300€	10 800 €
Groupe 3	<i>Fonctions opérationnelles sans sujétions particulières ou peu de sujétions particulières</i>	1 600€	4 500€	_____

**ARTICLE 4 : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises.**

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Le montant d'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus.

Les montants indiqués ci-dessus sont annuels et bruts pour un temps complet, ils sont proratisés en fonction du temps de travail de l'agent. L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

Le montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise (au sein de la collectivité, dans une précédente collectivité ou dans le privé).

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui sont exercées par l'agent dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,



Le montant individuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- En cas d'évolution des missions n'entraînant pas de changement de groupe de fonctions ;
- En cas de changement de groupe de fonctions ;
- Tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

En revanche, l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

RIFSEEP et Indemnité de régisseurs :

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes. Le niveau de responsabilité du régisseur doit donc être pris en compte et valorisé dans la part IFSE. Il est possible de créer une « IFSE régie », la seule obligation est que la somme des deux ne dépasse pas le plafond.

Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient annuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et ce, même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.



Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, la reconnaissance de l'expérience professionnelle pourra exceptionnellement conduire à dépasser les montants plafonds tout en respectant les montants maximaux applicables aux agents de l'Etat.

**ARTICLE 5 : Modalités de maintien, de suppression.**

En cas de congé de maladie ordinaire supérieur à 90 jours consécutifs ou non, de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement des primes sera interrompu.

Durant les congés annuels, les congés pour maternité, paternité ou adoption, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

**ARTICLE 6 : Revalorisation.**

Les montants plafonds définis par la collectivité pourront faire l'objet d'une revalorisation tous les 4 ans, en fonction des marges de manœuvre financières de la commune et tout en restant inférieurs aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**ARTICLE 7 : Le complément indemnitaire annuel (CIA).**

Le Complément Individuel Annuel est la partie individuelle du RIFSEEP.

Le complément indemnitaire est par nature exceptionnel, son versement n'est donc pas automatique.

Le versement du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle.

**ARTICLE 8 :** Il est approuvé la modification du RIFSEEP,

**ARTICLE 9 :** Madame le Maire est chargée d'accomplir toutes les formalités nécessaires à l'aboutissement de cette décision,

**ARTICLE 10 :** Les crédits nécessaires sont prévus au Budget 2024, aux chapitres et articles prévus à cet effet.



Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le 12/11/2024

ID : 040-214002099-20241107-DELIB2024\_11\_04-DE



**ARTICLE 11** : La présente délibération peut faire l'objet de recours devant le Tribunal Administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'État dans le département et de sa publication. Tout citoyen justiciable pourra saisir le tribunal administratif par dépôt de sa requête sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr), par l'envoi de la requête sur papier ou le dépôt sur place au tribunal.

Et ont signé au registre les membres présents.

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus.

(Sceau)



Pour extrait conforme,  
Le 08 novembre 2024,  
Le Maire,

Acte rendu exécutoire le 12 / 11 / 2024

- après télétransmission électronique le 12 / 11 / 2024

- et mise en ligne sur le site de la commune le 12 / 11 / 2024