

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT DU LOIRET

N° 91 - 2025
4.4

COMMUNE DE SAINT-CYR-EN-VAL

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU LUNDI 15 DECEMBRE 2025

Nombre de conseillers :

- en exercice : 23
- présents : 18
- absents : 5
- pouvoirs : 1
- votants : 19

Le quorum est atteint.

- pour : 18
- contre : 0
- abstention : 1

Date de convocation :

10 décembre 2025

Aujourd'hui, lundi 15 décembre 2025 à 18 h 15, le Conseil municipal dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la salle du Conseil municipal, sous la Présidence de Monsieur Vincent MICHAUT, Maire.

Étaient présents (18) : M. MICHAUT, M. VASSELON, M. NICOULAUD, Mme RENAUD, M. MARSEILLE, Mme PEIXOTO, M. TOUSSAINT, Mme RIBEIRO, M. POUGET, M. GABEAU, M. CHABASSOL, Mme SOREAU, Mme COULMEAU, M. LETOURNEUR, Mme NICOULAUD, M. BERTHIER, M. DELPLANQUE, M. GIRBE.

Étaient absents (5) : M. PINTO, M. PREVOT, Mme DURAND, Mme GADOIS, Mme MELINE.

A donné pouvoir (1) : M. PREVOT à M. VASSELON.

OBJET : RESSOURCES HUMAINES - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de L'Expertise et de l'Engagement Professionnel

EXPOSÉ DES MOTIFS

La collectivité a engagé une réflexion en 2024 en concertation avec les représentants du personnel et les services pour faire du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) de la collectivité, un levier managérial répondant aux objectifs suivants :

- simplification et transparence de la politique indemnitaire ;
- harmonisation et équité : l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel prévalent sur le grade détenu et la filière d'appartenance ;
- maîtrise de la masse salariale dans un contexte général de contraintes budgétaires dans le secteur public.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel de la collectivité. Il est applicable aux cadres d'emplois éligibles au R.I.F.S.E.E.P.

Le R.I.F.S.E.E.P. comprend 2 parts :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et les conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans l'établissement en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités ci-après, au prorata de leur temps de service.

I. L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes au sein de ces groupes et de retenir les montants mensuels de la façon suivante :

Groupe	Fonction	Critères de responsabilité	Plancher	Plafond
1	DGS/DST	Encadrement hiérarchique de la collectivité ou du Pôle Technique et Aménagement (encadrement d'encadrants et d'agents avec missions d'expertise)	700 €	1600 €
		Technicité très élevée à visée stratégique et juridique		
		Décisions engageant la collectivité, conseil aux élus, validation des projets et arbitrages		
2	Responsable de Pôle ou de Service	Management hiérarchique d'un pôle/service rattaché au DGS/DST ; organisation et planification de l'activité	500 €	850 €
		Technicité très élevée dans la conception et le pilotage ; propositions d'amélioration et innovations dans le domaine, participation au CODIR		
		Décisions organisationnelles / relations avec les élus référents		
3	Chargé d'appui	Encadrement fonctionnel régulier et coordination inter-service ou encadrement hiérarchique temporaire	250 €	550 €
		Technicité forte ; complexité analytique ; soutien méthodologique et technique au responsable		
		Large autonomie dans l'exercice des missions		
	Réfèrent expertise	Coordination fonctionnelle ou transversale/technique de projets	250 €	550 €
		Technicité approfondie et exposition unique dont la thématique à un impact à l'échelle de la commune		
		Autonomie technique forte		
	Chefs d'équipe ou de structure	Encadrement hiérarchique d'une équipe ou gestion d'une structure	250 €	550 €
		Expertise opérationnelle dans le domaine, organisation de travail		
		Autonomie technique forte dans la gestion quotidienne		

4	Référent	Coordination fonctionnelle/ponctuelle Expertise/exposition spécifique à l'échelle du pôle Autonomie dans l'exercice des missions	150 €	350 €
5	Agent	Réalisation des missions confiées sous encadrement Technicité adaptée au poste et polyvalence Autonomie limitée aux tâches courantes	100 €	250 €

La collectivité s'appuie sur sa cartographie des postes pour définir le classement de chacun des postes dans les groupes de fonction.

Le montant de l'IFSE est versé mensuellement et peut être réexaminé dans le cadre des campagnes d'entretien professionnel. Son montant peut faire l'objet d'une réévaluation à la hausse ou à la baisse, dans les situations suivantes :

- En cas de changement de fonctions ;
- Lorsqu'un élargissement des missions confiées à l'agent entraîne une augmentation du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour le poste ;
- En cas de renoncement à l'initiative de l'agent à certaines missions, sans qu'aucune contrepartie ne soit prévue ;
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions, le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen, sous réserve de répondre à l'objectif de maîtrise de la masse salariale et du respect des critères suivants :

Critères obligatoires et cumulatifs :

- Ne pas avoir bénéficié d'une revalorisation de l'IFSE au cours des quatre dernières années ;
- Présenter une appréciation professionnelle favorable sur les trois dernières années attestées par les entretiens professionnels et l'absence de sanction disciplinaire ;
- Avoir satisfait à l'ensemble de ses obligations réglementaires en matière de formation.

Critères complémentaires et alternatifs :

- Justifier de l'acquisition d'une expertise technique supplémentaire sur les quatre dernières années ;
- Assurer de façon pérenne la réalisation de travaux ou missions supplémentaires attestée par une actualisation de la fiche de poste ;
- Percevoir un montant d'IFSE inférieur à la moyenne observée au sein de son groupe de fonctions.

Le respect des critères est apprécié par une commission ad hoc qui fait suite au entretiens professionnels. Elle est composée de l'autorité territoriale, du DGS et du service Ressources Humaines. Elle se prononce après avis du responsable de pôle ou de service et du responsable hiérarchique direct, et donne lieu, le cas échéant, à une décision individuelle de revalorisation dans la limite des crédits budgétaires disponibles.

L'entretien professionnel reste ainsi un moment essentiel pour évoquer avec l'agent les contenus et les évolutions de ses missions et de sa fiche de poste afin d'actualiser celle-ci.

Modulation de l'IFSE du fait des absences :

Congé maladie ordinaire	L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
Congé pour accident de service ou maladie professionnelle	L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
Congé longue maladie Congé de grave maladie	L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
Congé longue durée	L'IFSE est diminuée de 1/30 ^{ème} par jour d'absence, à compter de la date de l'avis rendu par l'instance médicale compétente.
Temps partiel thérapeutique	Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la durée effective de travail.

Modulation de l'IFSE en fonction de l'exercice de missions complémentaires hors missions propres au poste :

L'IFSE complémentaire liée à l'exercice de missions exceptionnelles ou supplémentaires, distinctes de celles normalement associées au poste, ne modifie pas le montant mensuel de l'IFSE perçue par l'agent. Elle s'ajoute ponctuellement, sous la forme d'un forfait, chaque fois que la situation le justifie, conformément aux modalités définies ci-après. Son versement peut dépasser les plafonds fixés pour l'IFSE dans la présente délibération, sans toutefois excéder les limites établies par l'État.

IFSE complémentaire « tutorat » :

L'IFSE complémentaire au titre du tutorat n'est pas attribuée dans le cadre d'un apprentissage. En revanche, elle peut être accordée dans certains cas, notamment (liste non exhaustive) : travaux d'intérêt général (TIG), contrats BOE, parcours préparatoire au reclassement (PPR), contrats de droit privé nécessitant un accompagnement de l'agent, ou encore stages de professionnalisation.

La période de tutorat doit être d'une durée minimale de trois semaines. Elle donne lieu au versement d'un forfait de 15 € bruts par semaine de stage, versé à la fin de celui-ci. Pour les accompagnements dépassant huit semaines, le versement peut être effectué mensuellement. Ce forfait est proratisé en fonction du nombre de jours d'absence du stagiaire et/ou en cas de départ anticipé de ce dernier.

Le forfait ne peut pas être partagé entre plusieurs agents et n'est attribuable qu'à l'agent assurant l'accompagnement effectif et le suivi quotidien du « tuteur ».

II. Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le versement de ce complément est facultatif. Il est proposé d'attribuer chaque année un complément indemnitaire en application des conditions fixées pendant l'entretien professionnel. Seront appréciés les critères suivants : 1) l'atteinte des objectifs et 2) la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Un montant annuel maximum de 300 € par agent pourra être attribué au vu des critères précités, sans distinction de grade ou de cadre d'emploi.

Une commission d'harmonisation présidée par l'autorité territoriale veille à garantir l'équité et la cohérence dans l'attribution des pourcentages issus des entretiens professionnels, afin d'éviter les disparités injustes.

Ce versement est non reductible automatiquement d'une année sur l'autre : le montant attribué sera revu chaque année. En cas d'absence (congé longue maladie, de maladie ordinaire ou autre...), le CIA sera maintenu uniquement si la durée de l'absence permet la tenue de l'entretien professionnel et une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir de l'agent au vu des critères précités. Le CIA est versé annuellement, en une fois, avec une possibilité de versement anticipée ou différée en cas d'absence ou de départ de l'agent. Le montant du CIA est proratisé en fonction du taux d'emploi rémunéré.

VISAS

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social ;

Vu les décrets des 06 septembre 1991, 26 août 2010, 20 mai 2014, 16 décembre 2014 et 27 février 2020 ;

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État ;

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'État 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 Comité social territorial en date du 28/11/2025 ;

DÉLIBÉRATIF

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur et délibéré, le Conseil municipal, décide :

1. D'APPROUVER le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les conditions fixées par la présente délibération à compter du 01/01/2026.
2. D'ABROGER toutes les délibérations antérieures instaurant un régime indemnitaire à l'exception de celles concernant les primes des cadres d'emploi non éligibles au RIFSEEP à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.
3. DE DÉLÉGUER Monsieur le Maire à l'accomplissement des formalités nécessaires à l'application de la présente délibération.
4. D'INDIQUER que les crédits afférents sont inscrits au budget.

Fait et délibéré à Saint-Cyr-en-Val,

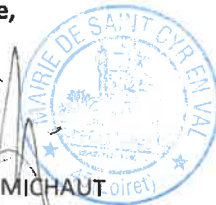
La Secrétaire de séance,



Anita NICOULAUD

Le Maire,

Vincent MICHAUT



La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois à compter de sa publication électronique sur le site internet de la commune (<https://www.mairie-saintcyrenval.fr/>), faire l'objet des recours suivants :

- *recours administratif gracieux devant la Commune, sise 140, rue du 11 novembre 1918, 45 590 Saint-Cyr-en-Val ;*
- *recours contentieux pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Orléans sis 28, rue de la Bretonnerie, 45 057 Orléans. Ce dernier peut être également saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » via le site internet : <https://www.telerecours.fr/>*