

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-cinq,
Le 6 mai à 20 heures 30,
Le conseil municipal de la Commune d'AZAY-LE-BRÛLÉ,
Dûment convoqué le 28 avril 2025,
S'est réuni à la mairie sous la présidence de
Monsieur Jean-François RENOUX, Maire.

Etaient présents : Louis-Marie MERCERON, Éric CUSEY, Virginie FAVIER,
Anne-Claire AUGEREAU, François GUILLOT,
Pierre ABRIAT, Karine VILLANNEAU et Bertrand QUINTARD

Nombre de conseillers
Municipaux en exercice : 17
Présents : 9
Votants : 13
(dont 4 mandats)

Absents excusés : Fabienne POUZET qui a donné pouvoir à Louis-Marie MERCERON
Sylvie MOREAU qui a donné pouvoir à Jean-François RENOUX
Catherine PINEAU qui a donné pouvoir à Anne-Claire AUGEREAU
Christelle GIRAUD qui a donné pouvoir à Virginie FAVIER

Absents : Éric MILLET, Cécile THOMAS, Thibault BONNANFANT et
Stéphanie WANLIN GUERINEAU

Secrétaire : Pierre ABRIAT

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent
délibérer conformément aux textes législatifs en vigueur.

Affiché le 12 mai 2025

Monsieur le Président déclare la séance ouverte.

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(délibération n° 2025-05-12)

Le conseil municipal, ,

-  Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
-  Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L 712-1 et L712-2, L 713-1, L714-1 et L714-4 à L714-8
-  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° 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 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,
-  vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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
-  Vu l'arrêté du 19 mars 2015 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 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 l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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,
-  Vu les annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991
-  Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

👉 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, dans la fonction publique de l'Etat

👉 Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 avril 2025,

Considérant l'exposé du Maire :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré,

DECIDE

à l'unanimité, d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA)

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sans aucune ancienneté
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sans aucune ancienneté
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent sans aucune ancienneté

2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les 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
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilité d'encadrement• Responsabilité de projet• Ampleur du champ d'action• Responsabilité de formation d'autrui	<ul style="list-style-type: none">• Connaissance• Complexité• Autonomie• Initiative	<ul style="list-style-type: none">• Vigilance• Valeur du matériel• Confidentialité• Relations externes

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Responsable comptabilité et RH	8 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Instructeur des autorisations d'urbanisme et d'état civil	6 000 €
Groupe 2	Assistante de gestion administrative budgétaire et comptable et état civil	5 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agents techniques polyvalent en milieu rural	6 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agent de communication et du développement culturel et associatif et agent polyvalent en milieu rural	6 000 €
Groupe 2	Agents polyvalents en milieu rural et agent d'entretien des locaux	5 000 €

3/ L'EXCLUSIVITE :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :
 - connaissance acquise par la pratique
 - diversification des compétences
 - Spécialisation dans un domaine de compétence

5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

Absences rémunérées	Suit le sort du traiteme nt	Maintien jusqu'à 33% (maximu m Etat)	Suppressio n	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire (90%)	<input checked="" type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie (100%)		<input checked="" type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée (100%)			<input checked="" type="checkbox"/>
Grave maladie (100%)		<input checked="" type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Maintien jusqu'à 60% (maximum Etat)	Suppressio n	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/> 60 %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée			<input checked="" type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/> 60 %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>		
Paternité, accueil de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>		
Adoption	<input checked="" type="checkbox"/>		
Maladie professionnelle	} CTF		<input type="checkbox"/>
Accident de service			
Accident de trajet		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées	Suit le sort du traitement	Proratisé à hauteur du temps partiel
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autre situation	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

7/ MAINTIEN A TITRE PERSONNEL :

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

8/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

2/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent, sans condition d'ancienneté.

3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Responsable comptabilité et RH	200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Instructeur des autorisations d'urbanisme et d'état civil	200 €
Groupe 2	Assistante de gestion administrative budgétaire et comptable et état civil	200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agents techniques polyvalent en milieu rural	200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agent de communication et du développement culturel et associatif et agent polyvalent en milieu rural	200 €
Groupe 2	Agents polyvalents en milieu rural et agent d'entretien des locaux	200 €

4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel, en décembre de l'année N et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée de septembre à octobre.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée et de sortie dans la collectivité.

5/ ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- ✓ disponibilité
- ✓ prise d'initiative
- ✓ qualité relationnelle

6/ DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/06/2025

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessous.

Fait et délibéré en mairie, les jour, mois et an que dessus.

Pour copie conforme.

Le Maire,
Jean-François RENOUX

Le secrétaire de séance,
Pierre ABRIAT