

MAIRIE DE RUFFEC

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

● SEANCE DU MARDI 3 JUIN 2025 ●

Membres en exercice	23
Membres présents	14
Membres ayant donné pouvoir	6
Membres ayant délibéré	20
Date de la convocation	27/05/2025
Date d'affichage de la convocation	27/05/2025

PRESENTS : M. Thierry BASTIER, M. Jean-François JOBIT, Mme Sylvie BEAUVAL, Mme Nina BASTIER, M. Jean-Paul FORT, M. Guy PELLADEAUD, M. Jean COITEUX , M. Jean-Pierre CHARDONNET, M. Éric MOULIGNIER, Mme Catherine SENNAVOINE, Mme Aurélie SARRAZIN, M. Bernard PICHON, Mme Catherine BOULENGER, et Mme Marguerite D'ARGENT

POUVOIRS : Mme Nicole GAYOUX en faveur de M. Guy PELLADEAUD, Mme Catherine DEROUSSEAU en faveur de M. Thierry BASTIER, M. Hervé JAMBARD en faveur de M. Jean-Pierre CHARDONNET, M. Franck LOPEZ en faveur de M. Jean-Paul FORT, Mme Murielle BEAL en faveur de Mme Catherine BOULENGER et M. François POHU en faveur de M. Jean-François JOBIT

ABSENTS : M. Jean-Michel ARDOUIN, M. Jean-Michel JEANNET et Mme Nicole BOES

M. Jean-François JOBIT est désigné secrétaire de séance.

REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L712-1 et L714-4 à L714-13,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2010-997 modifié 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 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 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 fonctions territoriaux ;

Vu le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au RIFSEEP des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

Accusé de réception en préfecture
en 06/06/2025 à 10h25
Date de réception préfecture : 06/06/2025

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 2017-12-11 en date du 18 décembre 2017 établissant le RIFSEEP au sein de la Commune de Ruffec,

Vu la délibération du Conseil Municipal n°2020-24-06-17 en date du 24 juin 2020 établissant le RIFSEEP au sein de la Commune de Ruffec pour les agents relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux,

Vu la délibération du Conseil Municipal n°2022_05_09 en date du 22 mai 2022 modifiant le RIFSEEP au sein de la Commune de Ruffec et l'étendant à toutes les filières à l'exception de la police municipale,

Vu le BP 2025 de la Commune,

Vu le tableau des effectifs de la Commune ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 12 mai 2025 ;

Monsieur le Maire expose :

Vu la délibération du Conseil Municipal n°2022_05_09 en date du 22 mai 2022 modifiant le RIFSEEP au sein de la Commune de Ruffec et l'étendant à toutes les filières à l'exception de la police municipale,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités ;

Le RIFSEEP (régime indemnitaire) est composé:

- IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)
- CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

Il est proposé de modifier le RIFSEEP pour :

- augmenter les plafonds et revoir la classification des postes pour améliorer l'attractivité.
- prendre en compte la réforme de la rémunération des congés maladies ordinaire (CMO) pris en charge à 90% au lieu de 100% durant les 3 premiers mois, depuis le 1^{er} mars 2025. Ce pourcentage devant s'appliquer au traitement et aux primes.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

**DECIDE A LA MAJORITE
(2 contres)**

ARTICLE 1 : La Modification du RIFSEEP.

Il a été institué un régime indemnitaire au titre du RIFSEEP pour les agents contractuels et les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement à la Commune de Ruffec, des filières administrative, technique, et culturelle.

Il comprend une part d'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise et une part de Complément Indemnitaire Annuel.

L'attribution des différentes parts d'IFSE et de CIA définies dans la présente délibération ne peuvent dépasser les seuils en euros pour un même agent déterminées dans le tableau en annexe 1.

Il s'est substitué aux régimes indemnitaires préexistants qui sont abrogés, à l'exception de l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées. **Les frais de**

Accusé de réception en préfecture
N° 16241692915-20250606025_06_07
Date de réception préfecture : 06/06/2025

déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...), pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

Les montants individuels attribués au titre du RIFSEEP seront librement définis par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

ARTICLE 2 : Définition des groupes d'emplois

Pour l'attribution du RIFSEEP, les emplois sont classés dans 26 groupes.

Catégorie A : Cadre d'emplois des Attachés, Secrétaires de mairie, Ingénieurs en chef, Ingénieurs, Conseillers socio-éducatif, Conservateurs de bibliothèque, Bibliothécaires, Attachés de conservation du patrimoine, Educateurs des jeunes enfants, Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, Psychologues, Sage-femmes, Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, Cadres de santé paramédicaux, Puéricultrices cadres de santé, Puéricultrices, Infirmiers en soins généraux, Infirmiers, Directeurs d'établissements d'enseignement artistique, Conseillers des activités physiques et sportives

Groupe	Pôle Population	Pôle Ressources	Pôle Technique	Police Municipale
A1 "DGS"	DGS			
A2 "DGA"	DGA			
A3 "Chargé de missions"	Chargé de missions			
AB1 "Responsable de pôle"	Responsable	Responsable	Responsable	
AB2 "Chef d'équipe"		Inclusion Finances		Police
AB3 "Coordinateur"		Socio- Professionnel	Nature Patrimoine Prévention Entretien des Locaux (hygiène)	
AB4 "Chargé de"	Communication Secrétariat général			
AB5 "Gestionnaire"	Urbanisme	Finances RH		

Catégorie B : Cadre d'emplois des Rédacteurs, Techniciens, Assistants socio-éducatif, animateurs, Educateurs des activités physiques et sportives, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Auxiliaires de puériculture, Auxiliaires de soins, Techniciens paramédicaux

Groupe	Pôle Population	Pôle Ressources	Pôle Technique	Police Municipale
BA2 "Chargé de mission"	Chargé de missions			
B1 "Responsable de pôle"	Responsable	Responsable	Responsable	
B2 "Chef d'équipe"		Inclusion Finances		Police

B3 "Coordinateur"		Socio- Professionnel	Nature Patrimoine Prévention Entretien des Locaux (hygiène)	
B4 "Chargé de"	Communication Secrétariat général			
B5 "Gestionnaire"	Urbanisme	Finances RH		
BC1 "Assistant"	du Maire et des Elus			
	Accueil		Assainissement	Police
BC2 "Opérateur"	Archives			
			Equipements	
BC3 "Agent d'exploitation"			Patrimoine	
BC4 "Agent"			Entretien des locaux (hygiène) Entretien des Espaces Verts ASVP	

Catégorie C : Cadre d'emplois des Adjointes administratifs, Agents de maîtrise, Adjointes technique, Agents sociaux, Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Adjointes d'animation, Opérateurs des activités physiques et sportives, Adjointes du patrimoine

Groupe	Pôle Population	Pôle Ressources	Pôle Technique	Police Municipale
CB1 "Responsable de pôle"	Responsable	Responsable	Responsable	
CB2 "Chef d'équipe"		Inclusion Finances		Police
CB3 "Coordinateur"		Socio- Professionnel	Nature Patrimoine Prévention Entretien des Locaux (hygiène)	
CB4 "Chargé de"	Communication Secrétariat général			
CB5 "Gestionnaire"	Urbanisme	Finances RH		
C1 "Assistant"	du Maire et des Elus			
	Accueil		Assainissement	Police
C2 "Opérateur"	Archives			
			Equipements	
C3 "Agent d'exploitation"			Patrimoine	
C4 "Agent"			Entretien des locaux (hygiène) Entretien des Espaces Verts	

En cas de création de nouveaux emplois, l'Autorité Territoriale définit le groupe dont il relève pour l'attribution du RIFSEEP.

ARTICLE 3 : Montants mensuel de l'IFSE

Le montant mensuel brut de référence de l'IFSE est fixé pour chaque groupe selon le tableau ci-dessous :

Groupe	Montant minimal	Montant mensuel normal de l'IFSE	Montant maximal
A1	800	1600	3000
A2	300	500	2000
A3	200	400	1500
AB1	165	330	1400
AB2	110	220	800
AB3	100	200	700
AB4	75	150	650
AB5	75	150	650
BA2	200	400	1400
B1	165	330	1300
B2	110	220	700
B3	100	200	600
B4	75	150	600
B5	75	150	600
BC1	65	130	400
BC2	65	130	400
BC3	65	130	400
BC4	65	130	400
CB1	165	330	800
CB2	110	220	700
CB3	100	200	600
CB4	75	150	600
CB5	75	150	600
C1	65	130	400
C2	65	130	400
C3	65	130	400
C4	65	130	400

Accusé de réception en préfecture
016-211602925-20250606-2025_06_07-DE
Date de réception préfecture : 06/06/2025

Le montant mensuel attribué à chaque agent correspond au montant mensuel brut normal de l'IFSE du groupe de son emploi.

ARTICLE 4 : Minoration du montant mensuel de l'IFSE

Le montant de l'IFSE peut être diminué, dans les limites ci-dessus, sur décision motivée de l'Autorité Territoriale, pour tenir compte du manque d'expérience professionnelle dont fait preuve l'agent.

ARTICLE 5 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE en fonction de l'expérience de l'agent

Le montant peut être augmenté, dans les limites ci-dessus, sur décision motivée de l'Autorité Territoriale, pour tenir compte de l'expérience détenue par l'agent.

Le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 1, une majoration de 200 € annuel peut être appliquée au montant de l'IFSE, par tranche de 3 obtentions du niveau exceptionnel de CIA, pour tenir compte de l'expérience de qualité professionnelle acquise.

ARTICLE 6 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité

Le montant peut être augmenté, dans les limites de l'article 3, sur décision motivée de l'Autorité Territoriale, pour tenir compte, à l'occasion d'une mobilité externe et exceptionnellement interne, du montant détenu par l'agent dans son précédent emploi. Cependant, en cas de hausse d'un élément de rémunération (hors Nouvelle Bonification Indiciaire NBI et Supplément Familial de Traitement SFT), le montant de ce complément d'IFSE serait diminué de la moitié de cette hausse, jusqu'à disparition.

ARTICLE 7 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE à l'occasion de sujétions

La sujétion d'être présent pour des élections donne lieu, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, à un versement d'IFSE de 75 € par tour. Cet IFSE prend l'appellation « IFSE d'élection ».

La sujétion de devoir déroger à une règle de garanti minimal du temps de travail pour assurer des missions de service public, hors astreinte forfaitaire, ainsi que la sujétion d'assister à une réunion des élus, hors temps habituel de travail, est valorisé, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, à hauteur 25 € par situation. Cet IFSE prend l'appellation « IFSE compensation ».

La sujétion d'être titulaire d'une régie d'avance ou de recette donne lieu, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, au versement d'un IFSE d'un montant défini selon le tableau ci-dessous. Il est versé annuellement, au prorata temporis de la détention de la fonction de régisseur par l'agent, en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. Cet IFSE prend l'appellation de « IFSE régie ».

La sujétion d'être suppléant d'une régie d'avance ou de recette donne lieu, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, au versement d'un IFSE correspondant à 50 % du montant attribué au titulaire conformément au tableau ci-dessous. Il est versé annuellement, au prorata temporis de la détention de la fonction de régisseur suppléant par l'agent, en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur suppléant. Cet IFSE prend l'appellation de « IFSE régie suppléant ».

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes		
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en €)	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en €)
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	-	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	300 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	460 €	120 €
De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	760 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	1220 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8800 €	1050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1500 000

ARTICLE 8 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE à l'occasion d'un intérim

Lorsqu'un agent est amené à assurer tout ou partie de l'intérim d'un supérieur ou d'un collègue absent pour raison de santé ou vacance de poste, l'IFSE peut être majorée, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, dans la limite du montant mensuel brut de référence de l'IFSE du groupe du supérieur, par décision motivée de l'Autorité Territoriale, qui apprécie la part prise par l'agent dans cet intérim. Le complément d'IFSE pour la sujétion intérim est versée en une seule fois, au plus tôt des 2 échéances, soit à la fin de cet intérim, soit à la fin de l'année civile. Cet IFSE portera le nom « Indemnité d'intérim ».

ARTICLE 9 : Versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement, à l'occasion des 12 mois calendaires.

ARTICLE 10 : Montants mensuel brut de référence du CIA

Le montant annuel brut de référence du CIA est fixé pour chaque groupe selon le tableau ci-dessous :

Groupe	Niveau Insatisfaisant	Niveau Passable	Niveau satisfaisant	Niveau Exceptionnel
A1	0 (*)	2000	3000	5000
A2	0 (*)	1300	2000	3000
AB1	0 (*)	950	1400	1900
AB2	0 (*)	800	1200	

1
 Acusé de réception en préfecture
 048 211602925-20250606 2025_06_07-DE
 Date de réception préfecture : 06/06/2025

AB3	0 (*)	800	1200	1700
AB4	0 (*)	800	1200	1700
AB5	0 (*)	800	1200	1700
BA2	0 (*)	1300	2000	3000
B1	0 (*)	950	1400	1900
B2	0 (*)	800	1200	1700
B3	0 (*)	800	1200	1700
B4	0 (*)	800	1200	1700
B5	0 (*)	800	1200	1700
BC1	0 (*)	800	1200	1700
BC2	0 (*)	700	1000	1500
BC3	0 (*)	700	1000	1500
BC4	0 (*)	700	1000	1500
CB1	0 (*)	950	1400	1900
CB2	0 (*)	800	1200	1700
CB3	0 (*)	800	1200	1700
CB4	0 (*)	800	1200	1700
CB5	0 (*)	800	1200	1700
C1	0 (*)	800	1200	1700
C2	0 (*)	700	1000	1500
C3	0 (*)	700	1000	1500
C4	0 (*)	700	1000	1500

(*) Pour une première année insatisfaisante, l’Autorité territoriale peut, à titre d’encouragement, maintenir 50% du niveau passable du CIA.

Pour l’attribution du CIA, le niveau de chaque agent est déterminé par l'autorité Territoriale sur la base de la manière de servir de l'année, après avoir pris connaissance du compte rendu d'entretien professionnel et après avoir entendu la proposition du Directeur Général des Services, s'appuyant, non exclusivement, sur les critères fixés ci-dessous pour la tenue des entretiens professionnels.

- **L’agent dans l’organisation :** Se repère dans l’institution, et son environnement
Respecte les procédures ; Respecte le devoir de réserve / discrétion ; Respecte les valeurs du service public ; Donne une image de qualité des services de la collectivité.
- **L’agent dans ses relations avec les autres :** L’agent entretient de bonnes relations avec les fournisseurs, avec le public, avec les autres services, avec ses collègues et avec sa hiérarchie.
- **L’agent dans l’organisation de son travail :** Planifie et organise son travail ; Juge et analyse correctement les situations de travail ; Communique et travaille en équipe ; Rend compte / reporting ; Prend des initiatives ; Est autonome et anticipe ; Fait face aux situations imprévues ; Respecte les conditions de sécurité et d’hygiène.
- **L’agent et son investissement dans le travail :** Créatif / fait des propositions d’amélioration ; Propose des solutions aux problèmes ; Atteint le résultat dans les délais ; Ponctuel ; Rapide dans le travail ; Disponible en cas de besoin / envers les autres ; Se forme régulièrement / curieux dans le travail / cherche à progresser dans ses compétences ; Partage son expérience avec les autres ; Recherche la qualité.

- **L'agent et ses compétences professionnelles** : Utilise et maîtrise l'informatique ; S'exprime à l'écrit ; S'exprime à l'orale ; Met en œuvre ses compétences professionnelles et techniques ; Respecte le matériel.
- **L'agent et ses missions d'encadrement** : Manage / décide / arbitre ; Evalue ; Motive et sanctionne ; Délègue ; Contrôle ; Exprime les besoins et négocie ; Travail en transversalité ; Se soucie de ses collaborateurs / relations avec eux.

ARTICLE 11 : Versement du CIA

Le CIA est versé en 1 fois chaque année en JANVIER.

ARTICLE 12 : CIA exceptionnel

Sur décision motivée de l'autorité territoriale, au regard d'un comportement exceptionnel exemplaire, un CIA mensuel et ponctuel, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 10, d'un montant maximum de **400 euros** peut être attribué à un agent, de manière non reconductible (dans la limite des montants plafonds nationaux de CIA correspondant à chaque grade et cadre d'emploi).

A ce titre, l'Autorité Territoriale dispose d'un budget de **2 400 euros** annuel.

Ce CIA prend l'appellation de « Prime d'acte exceptionnel ».

ARTICLE 13 : Exclusion du CIA

L'agent contractuel occupant un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier) pour une durée inférieure à 2 mois, ne peut percevoir de CIA annuel.

ARTICLE 14 : Réduction ou suppression du CIA

L'agent contractuel occupant un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier) pour une durée inférieure à un an au moins égal à 2 mois percevra le CIA annuel pour solde de tout compte, si son travail est satisfaisant ou exceptionnel, sur décision discrétionnaire de l'autorité Territoriale.

L'agent contractuel ou fonctionnaire qui quitte la Commune de Ruffec avant le 31 décembre percevra le CIA annuel de cette année en solde de tout compte au prorata de son temps de présence, si son travail est satisfaisant ou exceptionnel, sur décision discrétionnaire de l'autorité Territoriale.

ARTICLE 15 : Proratisation du RIFSEEP

Le RIFSEEP est proratisé selon le taux de rémunération : temps partiel et temps non complet.

Le CIA est proratisé en fonction de la durée d'emploi sur l'année, à la Commune de Ruffec, en position d'activité ou de détachement de l'agent.

Le RIFSEEP est maintenu en cas de Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), de congé de maternité y compris congés pathologiques pré et post natal, congé de paternité, congé d'adoption, autorisation exceptionnelle d'absence pour raison familiale, décharges d'activités syndicales, autorisations spéciales d'absences pour motif syndical.

Le RIFSEEP suit le traitement en cas de congé maladie ordinaire, sauf lors du passage à demi-traitement ou sans traitement.

Le RIFSEEP est suspendu dès le premier jour d'arrêt de congé de maladie ordinaire à demi-traitement et sans traitement, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, disponibilité pour inaptitude physique.

ARTICLE 18 : Le régime indemnitaire applicable à la filière « Police municipale »

Le régime indemnitaire (RIFSEEP) applicable à la filière « Police municipale », à compter du 1^{er} janvier 2025, est précisé dans une délibération distincte.

ARTICLE 19 : date d'effet

La présente délibération prendra effet au **1^{er} juillet 2025**.

ARTICLE 20 : Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de l'année en cours.

ARTICLE 21 : La présente délibération sera publiée au recueil des actes administratifs de la commune et ampliation en sera adressée au contrôle de légalité et au comptable public.

Publiée et transmise au
Contrôle de légalité le

06 JUIN 2025

Pour copie conforme
Le Maire,

Thierry BASTIER

