

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**Séance du **24 janvier 2026** à **17h00***N° délibération*
D2026-01-01*Date de convocation*
19 janvier 2026*Date d'affichage*
19 janvier 2026*Nombre de conseillers*

<i>En exercice</i>	<i>Présents</i>	<i>Absente exc.</i>	<i>Absents</i>	<i>Votants</i>
11	10	1		11

Etaient présents

M. WOLLJUNG Serge	M. GIRARD Guy
M. MULLER Jean-Marie	Mme CAISSUTTI Claudie
Mme MARTIGNON Sonia	Mme WAGNER Mirèse
M. POINSIGNON Gilles	Mme PECYNA Carole
M. FALLITO Giovanni	M. BOULANGE Philippe

Était absente excusée

Mme LUBNAU Dominique	Pouvoir à Mme MARTIGNON Sonia
----------------------	-------------------------------

Objet : **Mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat

VU l'arrêté ministériel en date du 20/05/2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs ;

VU l'arrêté ministériel en date du 28/04/2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'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'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 12 décembre 2025 sur les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire : groupes de fonctions retenus et critères professionnels de répartition ;

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire propose au Conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

- L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle
- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif

Pour la filière technique :

- Adjoint technique

II. L'indemnité de Fonctions, 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 agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions de coordination, de pilotage ou de conception :
 - Organisation du travail, gestion des plannings
 - Préparation et/ou animation de réunion
 - Conseil aux élus
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissance(s) requise(s)
 - Technicité/niveau de difficulté
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel)
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
 - Risque d'agression physique
 - Risque de blessure
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Contraintes météorologiques
 - Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience :

- Expérience dans d'autres domaines : toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
- Connaissance de l'environnement de travail : environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience : mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'IFSE est versée mensuellement.

III. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
 - autonomie
 - réactivité
 - esprit d'initiative, apport d'idées
 - capacité d'adaptation
 - conscience professionnelle
 - objectifs atteints dans les délais impartis
 - complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation
- Compétences professionnelles et techniques
 - connaissance de l'activité
 - capacité d'analyse et de synthèse
 - qualité du travail effectué
 - compréhension des consignes de travail
 - organisation de travail
 - qualité rédactionnelle
 - capacité à partager les informations
- Qualités relationnelles
 - disponibilité, ponctualité
 - qualité d'écoute
 - prévenance, politesse
 - qualité du discours (expression orale précise, concise et avec aisance)
 - qualité de la représentation
 - esprit d'équipe
 - application des instructions
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
 - capacité à déléguer
 - capacité à faire progresser les collaborateurs
 - capacité à résoudre les conflits
 - capacité à contrôler les travaux confiés

Le CIA est versé annuellement.

IV. Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les montants applicables aux agents de la collectivité pour chacune des parts sont fixés sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Chaque poste est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Cat.	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
C	C1	Secrétaire générale de mairie	5 000	1 260
	C2	Ouvrier communal	3 000	1 150

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

V. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat :

- Lors des congés de maladie ordinaire, des congés pour accident de service ou professionnel, les primes suivent le sort du traitement.
- Les agents placés en congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'IFSE et du CIA est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30ème du montant de l'IFSE et du CIA sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.
- Les agents placés en temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit la totalité des primes.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **DECIDE** d'instaurer l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) selon les modalités définies ci-dessus.
- **DECIDE** d'instaurer le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les modalités définies ci-dessus.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

- **DECIDE** d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **DECIDE** de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.
- **DECIDE** que la présente délibération prendra effet le 1er février 2026.

Fait à Silly-sur-Nied, le 24 janvier 2026
Serge WOLLJUNG, Maire de Silly-sur-Nied



Signature et cachet

