

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE VAULX

Nombre de conseillers		L'an deux mille vingt-six, le 09 janvier à 20 heures 00, le Conseil Municipal de la commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Madame Isabelle VENDRASCO, Maire.
En exercice	14	
Présents	11	
Votants	12	
Absents	3	
Exclus	0	
Date de convocation 19 Décembre 2025		Présents : Isabelle VENDRASCO, Chantal MARCHAND, Philippe HELF, Emmanuel SERRIER, Christophe BOCQUET, Cédric VERNEY, Cécile FANTINI, Murielle NAGEL, Philippe BREVET, Danielle DEPLANTE, Gil BENICHOU. Absents excusés : Marie-Noëlle NOIREAUX-FATTAZ, Damien MISSILLIER, Christophe DOUARD.
Date d'affichage 05 janvier 2026		
DEL 2026-004		
OBJET :		Procurations : Damien MISSILLIER à Cédric VERNEY
Révision du RIFSEEP		<i>Murielle NAGEL a été nommée secrétaire de séance</i>

Madame le Maire expose que les délibérations :

- n°20160226_007 du 26 février 2016 portant instauration du régime indemnitaire RIFSEEP
- n°20171124_068 du 24 novembre 2017 portant sur le RIFSEEP du cadre d'emploi d'adjoint technique
- n°20200702_031 du 02 juillet 2020 portant révision du RIFSEEP

sont incomplètes car elles ne prévoient pas de Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois de catégorie B. Or le tableau des effectifs a évolué et des agents de catégorie B sont désormais employés en mairie.

Il appartient donc au conseil municipal de compléter ces textes, étant précisé que les dispositions des délibérations mentionnées ci-dessus restent valables.

Madame Le Maire rappelle à l'Assemblée :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSEE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- reconnaître et encourager l'engagement du personnel communal;

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

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle prime a été instaurée pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants :

Filière administrative :

- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif

Filière technique :

- Adjoint technique

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires, contractuels de droit public.

II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

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

a) Cadre d'emplois des attachés

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	- Secrétaire de mairie : direction générale des services

b) Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	- Agent administratif avec compétences particulières - Responsabilité de services

c) Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 2	- Agent d'exécution sans compétences particulières

d) Cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	- Encadrement et coordination d'une équipe - Emploi nécessitant des compétences particulières - Encadrement opérationnel
Groupe 2	- Agent d'exécution sans compétences particulières

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois visés plus haut soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montant maximum	
		IFSEE	CIA
Attaché	Groupe 1	36 210,00 €	6 390,00 €
Rédacteur	Groupe 1	17 480,00 €	2 380,00 €
Adjoint administratif	Groupe 2	10 800,00 €	1 200,00 €
Adjoints techniques	Groupe 1	11 340,00 €	1 260,00 €
	Groupe 2	10 800,00 €	1 200,00 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont 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.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

III. Modulations individuelles

A. Part fonctionnelle

La part fonctionnelle 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.

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

Ce montant fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les deux ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%. Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon l'engagement professionnel et la manière de service de l'agent.

Seront pris en compte :

- les connaissances professionnelles
- l'effort de formation
- l'organisation personnelle
- la qualité d'encadrement si concerné
- le comportement au sein du groupe, à l'égard des usagers et de la hiérarchie
- la satisfaction des objectifs annuels.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

En cas d'empêchement exceptionnel de versement sur l'année N, un report du versement sur l'année N+1 sera autorisé, sous réserve d'inscription des sommes nécessaires au budget de l'année N+1 et dans la limite d'un versement avant le mois de juin de l'année N+1

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Le RIFSEEP est maintenu pendant les périodes de congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence, accident de travail, maladie professionnelles reconnues, formations, congés maternité, congés paternité, congés d'adoption.

Il sera supprimé en cas d'absence (congés de maladie ordinaire au-delà d'une durée de 30 jours, congés maladie longue durée, congés longue maladie).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, **DECIDE**

- **De VALIDER** les montants de référence selon le tableau ci-dessous :

Cadres d'emplois	Groupes	Montant maximum	
		IFSEE	CIA
Attaché	Groupe 1	36 210,00 €	6 390,00 €
Rédacteur	Groupe 1	17 480,00 €	2 380,00 €
Adjoint administratif	Groupe 2	10 800,00 €	1 200,00 €
Adjointes techniques	Groupe 1	11 340,00 €	1 260,00 €
	Groupe 2	10 800,00 €	1 200,00 €

- **De VALIDER** les modalités d'attribution et de modulation de ces 2 catégories de primes telles que décrites ci-dessus.

Le Secrétaire de séance,

Murielle NAGEL



Le Maire,

Isabelle VENDRASCO

