

**MAIRIE DE LOUHOSOA - LUHUSOKO HERRIKO ETXEA**  
(Pyrénées-Atlantiques) 64250

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° 2024-0049**  
**HERRIKO KONTSEILUKO DELIBEROA**

**Séance du 20 décembre 2024**

Date convocation : 09/12/2024

Date d'affichage : 09/12/2024

L'an deux mil vingt-quatre, le vingt décembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni à la Mairie, en séance publique, sous la présidence de M. HARRIET Jean Pierre, Maire.

2024eko abenduaren 20an, Luhusoko Kontseilua bildu da HARRIET Jean Pierre auzapezaren lehendakaritzapean.

**Etaient présents / Hor zirenak (9)** : DUCLOS Bernadette, HAPETTE Maylis, HARRIET Jean Pierre, HIRIART Alain, IRIART BONNECAZE Carole, ROUX Christine, SAINT ESTEBEN Marie, SAINT PIERRE Marie Claire, URRUTY Chantal : Conseillers.

**Excusés / Barkatuak (6)** : LARRALDE Ximun, MEMBREDE Mathieu, MONGABURE Vincent, OTHABURU Sébastien, SAPPARRART Bertrand, VALLET Christophe

**Procuration (1)** : LARRALDE Ximun à HARRIET Jean Pierre

**A été nommée secrétaire / Idazkaria izendatua dena** : IRIART BONNECAZE Carole

**MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS A  
L'EXPERTISE ET A L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP)  
MODIFICATION DES CONDITIONS DE MAINTIEN EN CAS D'ABSENCE POUR CONGÉ DE LONGUE  
MALADIE ET DE CONGÉ GRAVE MALADIE**

Le Maire de Louhossoa rappelle au conseil municipal que par délibération en date du 26 juin 2020 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la commune de Louhossoa.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, 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'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au Conseil Municipal de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le RIFSEEP se compose :

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

Ce nouveau régime se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, avec pour objectifs :

- prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujétions
- susciter l'engagement des collaborateurs

## **1 - BÉNÉFICIAIRES**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints techniques
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

## **2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, 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.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 1 pour la catégorie A ;
- 2 pour la catégorie B ;
- 2 pour la catégorie C.

### **3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- La valeur professionnelle de l'agent
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- L'esprit d'innovation et créativité

Il sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,

- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### 4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction et pour un agent à temps complet seraient compris entre 0 et le montant maximums figurant dans chaque tableau ci-dessous :

##### Filière administrative

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	7 015 €	985 €	8 000 €

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable de service, fonctions administratives complexes	7 015 €	841 €	7 856 €
Groupe 2	Encadrement de proximité, assistant de direction	6 650 €	798 €	7 448 €

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire de direction	5 340 €	334 €	5 674 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	4 800 €	280 €	5 080 €

##### Filière technique

- Adjointes techniques territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent polyvalent	5 340 €	334 €	5 674 €
Groupe 2	Agent d'exécution	4 800 €	280 €	5 080 €

### Filière animation

- Adjointes territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers	5 340 €	334 €	5 674 €
Groupe 2	Agent d'exécution	4 800 €	280 €	5 080 €

### Filière sociale

- Agents Territoriaux Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM) (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières	5 340 €	334 €	5 674 €
Groupe 2	Agent d'exécution	4 800 €	280 €	5 080 €

## 5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait 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 à un concours,

- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.  
Le CIA sera versé en deux fractions au mois de juin et au mois de décembre.

#### c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique
- les périodes préparatoires au reclassement

Durant le congé de longue maladie et le congé de grave maladie, le régime indemnitaire est maintenu dans les proportions suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

Le régime indemnitaire est suspendu durant le congé de longue durée.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

L'agent ne peut pas cumuler les primes et indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

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.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

#### **d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

#### **f. CUMULS**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le conseil municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis du Comité Social Territorial intercommunal émis dans sa séance du 21/11/2024 et après en avoir délibéré,

**ADOPTE** les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité, décidés par la présente délibération, à savoir :

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- 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,
- l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés

d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pour l'application aux corps des rédacteurs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

- les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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'État,

- adopte les propositions du maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

**ABROGE** totalement la délibération en date du 26 juin 2020 relative au régime indemnitaire applicable au personnel

**PRECISE** - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Nombre de membres en exercice : 15

Nombre de membre présents : 9

Nombre de procurations : 1

Nombre de suffrage exprimés : 10

POUR : 10

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Fait à Louhossoa, le 21 décembre 2024,

Monsieur Jean-Pierre HARRIET

Le Maire

