

République française
Département du Puy-de-Dôme
Commune d'Orcet
Séance du Conseil municipal du 2 décembre 2025

**DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME
INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS,
DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

L'an deux mille vingt-cinq, le 2 décembre, à 19 heures 30, le conseil municipal de la Commune d'Orcet dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle du conseil, sous la présidence de M. Dominique GUELON, Maire.

Etaient présents (18) ou représentés (2) :

Dominique GUELON, Valérie ROUX, René GUELON, Martine MATHELY, Bernard DUCREUX, Francis GILBERT, Christian GIRY, Michèle PINET représentée par Dominique GUELON, Henri-Bernard BOULINGUEZ, Jean-Paul BOUVIER, Gérard CHEVRIER-DOUSSET, Sébastien MORANGE, Patricia FOUGERE, Magali LEWICKI, Arnaud MITORAJ, Sophie PICOT, Alexandra PIRON, Laurence RAGI, Aline TETEVIDE représentée par Valérie ROUX, Valéry VIALARD

Étaient excusée (1) ou absents (2) :

Bénédicte BORREL, Xavier DUBOIS, Julie DURIEZ,

Secrétaire de séance : Valéry VIALARD

Date de convocation du conseil municipal : 26 novembre 2025

Nombre de membres en exercice : 23

Quorum : 12

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87,88, 111 et 136,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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,

VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des 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, et son annexe

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, et son annexe

VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des 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, et son annexe

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de services social 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, et son annexe

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social 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, et son annexe

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration 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, et son annexe

VU l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

VU l'arrêté du 27 août 2015 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'Etat

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

Vu l'avis du comité technique

VU les crédits inscrits au budget,

VU l'article 2 du décret n° 91-875 qui prévoit qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

Considérant dès lors qu'il convient d'adopter un règlement pour la mise en place du RIFSEEP pour les agents de la Commune d'Orcet,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions par la création d'une indemnité principale, versée mensuellement (IFSE). A cela, s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir. Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

Première partie : L'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Article 1 : IFSE : L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE

= Titulaires

- Stagiaires

- Contractuels de droit public qui sont recrutés sur un emploi permanent et qui ont au moins six mois d'ancienneté dans les services de la Commune

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1 encadrement, coordination, pilotage, conception. Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière

d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2 technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions. Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

3 sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement extérieur (responsabilités particulières - Respect de délais - Contraintes fortes - Interventions extérieures Polyvalence du poste - Forte disponibilité - Surcroit régulier de travail - Déplacements fréquents - Horaires décalés - Poste isolé - Relationnel important - Domaine d'intervention à risque de contentieux par exemple - Poste à forte exposition - ..)

Les groupes de fonctions par cadre d'emplois sont définis au vu de critères d'attributions arrêtés par l'assemblée dans le tableau annexé (annexe 1) ainsi que les montants maximums annuels pour la collectivité .

Article 4 : Attribution individuelle :

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixe librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3.

L'IFSE sera versé mensuellement.

L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'attribution de l'I.F.S.E.

Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Il est entendu que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Il s'agit donc de valoriser :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...),
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la commune, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- l'approfondissement des savoirs techniques,
- la réalisation d'un travail exceptionnel,

Article 5 : Réexamen : Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager la prise de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction:

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonction,
- A minima tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Deuxième partie : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Article 6 : Objet du CIA : Le complément indemnitaire annuel est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens de service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.
- sa capacité d'initiative,
- son positionnement au regard de ses collaborateurs,
- positionnement à l'égard de la hiérarchie,
- sa relation avec le public,
- son respect des valeurs du service public (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général),
- son respect de la déontologie du fonctionnaire
- Son sens de l'écoute, du dialogue,
- sa ponctualité et son assiduité, ainsi donc, l'attribution du CIA est encadrée par les dispositions suivantes

Part liée à l'assiduité Cette part sera réduite dès lors que l'agent bénéficie de congés de maladie afin de tenir compte de l'activité et de la présence de l'agent :

Part liée à la manière de servir et aux résultats de l'entretien professionnel :
Cette part sera retranscrite dans l'entretien professionnel de l'agent au

25 %	<i>vu de l'appréciation générale et de l'avis sur la tenue du poste. Elle sera fixée de la manière suivante 75%</i>
De 5 jours à 45 jours d'absence : - 2 € par jour d'absence	Appréciation « excellent / très bon / bon » : 100% de la part
De 45 jours à 90 jours d'absence : - 1 € d'absence par jour d'absence	Appréciation « à parfaire » : 50% de la part
Au-delà de 90 jours : suppression de la part liée à l'assiduité	Appréciation « non satisfaisant » : 0% de la part

Article 7 : Bénéficiaires du CIA

- Titulaires
- Stagiaires
- Contractuels de droit public qui sont recrutés sur un emploi permanent et qui ont au moins six mois d'ancienneté dans les services de la Commune

Article 8 : Modalités d'attribution

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant maximum fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonction conformément au tableau ci-annexé.

Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 %, sera attribué au vu des critères, pour chaque agent sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante fixé dans le tableau en annexe par groupe de fonctions de chaque cadre d'emploi dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

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

Troisième partie : Dispositions communes

Article 9 : Cadres d'emplois concernés : L'IFSE et le CIA sont attribués aux agents des cadres d'emplois suivants :

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
- Rédacteur
- Attaché territorial

Pour la filière technique :

- Adjoint technique

- Agent de maîtrise
- Technicien
- Ingénieur

Pour la filière médico sociale :

- ATSEM

Pour la filière police municipale :

Les policiers municipaux relèvent d'un régime indemnitaire spécifique prévu par l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique et sont exclus du RIFSEEP. Depuis le Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, un nouveau régime est institué pour les policiers municipaux – l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) qui a fait l'objet d'une délibération particulière le 23 septembre 2025 (n°38062025). L'ISFE comporte une part fixe et une part variable mais reste un régime distinct et autonome .

Article 10 : Versement : L'ISFE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle **à la suite des entretiens annuels.**

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Article 11 : Cumul : Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Article 12 : Les modalités de maintien ou de suppression.

Le régime indemnitaire suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service, ainsi qu'en cas de temps partiel thérapeutique.

Il est maintenu intégralement pendant les congés annuels, les autorisations d'absences exceptionnelles pour motifs familiaux, ainsi que pour les congés maternité, paternité, adoption.

Il est suspendu en cas de congé de longue maladie ou de longue durée.

Article 13 : Crédits budgétaires : les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 14 : Abrogation des délibérations antérieures : toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

Article 15 : Exécution : le Maire et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

Article 16 : Voies et délais de recours : le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Clermont-Ferrand dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Article 17 : Date d'effet : les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2019

ANNEXES

COMMUNE D'ORCET

DECEMBRE 2025

TABEAU DE REPARTITION DES POSTES EN GROUPES DE FONCTION

Groupes de fonctions	Cadre d'emplois	Commune d'Orcet
A1	Attachés territoriaux	secrétaire générale
B1	Rédacteurs Agent de maîtrise Techniciens territoriaux	adjointe à la secrétaire générale, responsable des services scolaires et périscolaire, chef du CTM, responsable technique
B2	Agent de maîtrise Adjoints administratifs Adjoints techniques	adjoint au chef du CTM, agent comptable polyvalent, adjoint au responsable services périscolaire, secrétaire administrative en charge de l'état civil, élections, associations, cuisinier,
C1	Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM Gardien-brigadier de PM	ATSEM, responsable des espaces verts, policier municipal
C2	Adjoints techniques	agent technique polyvalent, agent polyvalent des écoles

CRITERES POUR L'ATTRIBUTION DE L'IFSE

CRITÈRE PROFESSIONNEL 1	CRITÈRE PROFESSIONNEL 2	CRITÈRE PROFESSIONNEL 3
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
DÉFINITION	DÉFINITION	DÉFINITION



Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.
INDICATEURS		
- Responsabilité d'encadrement direct - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Responsabilité de projet ou d'opération - Responsabilité de formation d'autrui - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) - Complexité - Niveau de qualification requis - Temps d'adaptation - Difficulté (exécution simple ou interprétation) - Autonomie - Initiative - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets - Diversité des domaines de compétences	- Vigilance - Risques d'accident - Risques de maladie professionnelle - Responsabilité matérielle - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Valeur des dommages - Responsabilité financière - Effort physique - Tension mentale, nerveuse - Confidentialité - Relations internes - Relations externes - Facteurs de perturbation

CRITERES POUR L'ATTRIBUTION DE L'IFSE

Domaines d'appréciation (définis par le décret)	Critères d'appréciation
L'efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Implication Ponctualité Fiabilité et qualité du travail Disponibilité Rigueur Anticipation Initiative et responsabilité Organisation Adaptabilité, coopération
Les compétences professionnelles et techniques	Connaissance de l'environnement professionnel Maîtrise des compétences techniques listées sur la fiche de poste Qualité d'exécution Maîtrise des nouvelles technologies Entretien des compétences Application des directives données Respect des normes et des procédures Capacité à rendre-compte Autonomie dans le travail Sens de la communication écrite et orale
Les qualités relationnelles	Sens de l'écoute et du dialogue Discrétion Capacité à travailler en équipe Ouverture à autrui Relations avec la hiérarchie, les élus, le public Sens de l'action collective et du service public Aptitude à la négociation pour éviter les conflits
La capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Niveau de qualification ou d'expertise Capacités d'organisation du travail Capacité à déléguer (A1 et B1) Capacité à prendre des décisions et les faire appliquer (A1 et B1) Capacité à motiver et à valoriser le personnel (A1 et B1) Capacité à gérer les conflits Capacité à communiquer Capacité à fixer des objectifs et à contrôler leur réalisation (A1 et B1)

MONTANTS PLAFOND POUR L'ATTRIBUTION DE L'IFSE ET DU CIA CLASSES PAR GROUPES DE FONCTION

GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS	MONTANTS MAXIMA ANNUELS DE L'IFSE EN EUROS (PLAFONDS)	MONTANT PLAFOND PROPOSE POUR L'IFSE	MONTANTS MAXIMA ANNUELS DU C.I.A. EN EUROS (PLAFONDS)	MONTANT PLAFOND PROPOSE POUR LE CIA
CATEGORIE A				
Attachés territoriaux / Secrétaires de mairie				
Groupe 1	36 210 €	9500	6 390 €	2000
CATEGORIE B				
Rédacteurs territoriaux				
Groupe 1	17 480 €	9000	2 380 €	1000
Groupe 2	16 015 €	8000	2 185 €	1000
CATEGORIE C				
Adjoints administratifs territoriaux				
Groupe 1	11 340 €	3000	1 260 €	850
Groupe 2	10 800 €	2000	1 200 €	850
Agents de maîtrise territoriaux				
Groupe 1	11 340 €	3000	1 260 €	850
Groupe 2	10 800 €	2000	1 200 €	850
Adjoints techniques territoriaux				
Groupe 1	11 340 €	3000	1 260 €	850
Groupe 2	10 800 €	2000	1 200 €	850
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles				
Groupe 1	11 340 €	3000	1 260 €	850
Groupe 2	10 800 €	2000	1 200 €	850

Envoyé en préfecture le 15/12/2025

Reçu en préfecture le 15/12/2025

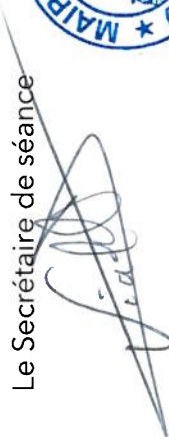
Publié le

ID : 063-216302620-20251202-48072025-DE

Berger
Levrault

Fait et signé à Orcet, le 09 décembre 2025

Le Secrétaire de séance



Valéry VIALLARD



Le Maire,

Dominique GUELON

La présente délibération est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand dans un délai de deux mois à compter de sa publication.