

DEPARTEMENT
MOSELLE
ARRONDISSEMENT
METZ CAMPAGNE
CANTON
LE PAYS MESSIN

COMMUNE DE OGY-MONTOY-F

Envoyé en préfecture le 26/06/2025
Reçu en préfecture le 26/06/2025
Publié le
ID : 057-200073609-20250624-DCM452025-DE



**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 24 JUIN 2025**

L'an deux mil vingt-cinq, le vingt-quatre juin, le conseil municipal de la commune de **OGY-MONTOY-FLANVILLE** étant réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur GULINO Eric, Maire.

NOMBRE :

de conseillers en exercice : **19**

de présents :

de votants :

Étaient présents :

BASTIEN Alain, BAYEUR Laurence, DIETRICH François, DIM Lucien, ERBSTOSSER Laurent, FRANCOIS Andrée, FRERY Francis, GAUTIER Marina, GRANDJEAN Guillaume, GUILLAUME Monique, GULINO Aline, HAJRI Sabrina, LACOGNATA Alain, LEVE Damien, MANGIN Marie-Françoise, M. MANGIN Sébastien, MARX Anne-Marie, VOITURET Gilles

Étaient absents excusés : /

Étaient absents : /

Procurations :

Mme FRANCOIS Andrée a été nommée secrétaire de séance conformément à l'article L2121-15 du Code général des collectivités territoriales.

Le Maire certifie que la convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Mairie le 19/06/2025.

Le compte-rendu de la délibération a été affiché à la porte de la mairie le 26/06/2025.

N° 45/2025 : Révision du RIFSEEP pour les agents de la commune à compter du 1^{er} juillet 2025

Le conseil municipal a décidé la mise en place du RIFSEEP pour les agents titulaires par délibération n° 97/2018 en date du 20 novembre 2018 et n° 66/2021 en date du 14 décembre 2021. Le conseil municipal propose une nouvelle délibération pour permettre aux agents contractuels de droit public de bénéficier du RIFSEEP.

- Vu le code général des collectivités territoriales,

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

- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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

- Vu le décret n° 2010-997 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 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

- Vu la circulaire 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 Social Territorial en date du 25 avril 2025,

- Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions.
- Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec l'I.F.T.S., l'I.A.T. et l'I.E.M.P.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le 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.

I. Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Article 1 - Le principe

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 d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (niveau hiérarchique, nombre de collaborateurs encadrés, niveau de responsabilités lié aux missions, conseil aux élus..)
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (connaissances requises, complexité, diplôme, diversité des tâches, pratique et maîtrise d'un outil métier,..)
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (relations externes/internes, risque d'agression physique, risque de blessure, contraintes météorologiques, responsabilité matérielle)

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 professionnels (connaissance de l'environnement du travail, capacité à exploiter les acquis de l'expérience...).

Article 2 - Les bénéficiaires

Les statuts suivants sont concernés :

- Fonctionnaires territoriaux (titulaires, stagiaires)
- Agents contractuels de droit public (CDD, CDI)

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- animateur
- Adjoint d'animation
- Agent de maîtrise

Article 3 - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants : voir le tableau annexé à la présente délibération.

Les montants maximums sont également mentionnés pour chaque groupe de fonctions dans le tableau annexé à la présente délibération.

Article 4 - Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

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

Article 5 - Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption
- Congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement, de même que pendant un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Congés de pendant les congés de longue maladie et grave maladie, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années,
- Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises,
- Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite 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,
- Temps partiel pour raison thérapeutique.

Article 6 - Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7 - La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2025.



II. Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Article 1 - Le principe

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 :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs : autonomie, réactivité, esprit d'initiative, conscience professionnelle, objectifs atteints dans les délais impartis, ...
- Compétences professionnelles et techniques : connaissance de l'activité, capacité d'analyse, qualité du travail effectué, organisation du travail, ...
- Qualités relationnelles : disponibilité, ponctualité, qualité d'écoute, politesse, qualité du discours, sa capacité à travailler en équipe, ...

Article 2 - Les bénéficiaires

Les statuts suivants sont concernés :

- Fonctionnaires territoriaux (titulaires, stagiaires)
- Agents contractuels de droit public (CDD, CDI)

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- animateur
- Adjoint d'animation
- Agent de maîtrise

Article 3 - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants : voir le tableau annexé à la présente délibération.

Les montants maximums sont également mentionnés pour chaque groupe de fonctions dans le tableau annexé à la présente délibération.

Article 4 - Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption
- Congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement, de même que pendant un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Congés de pendant les congés de longue maladie et grave maladie, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années,
- Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises,
- Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite 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,
- Temps partiel pour raison thérapeutique.

Article 5 - Périodicité de versement du C.I.A.

Le C.I.A. sera versée mensuellement et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6 - La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2025.

Ayant entendu l'exposé de Madame GULINO Aline, adjointe au Maire,

Après discussion et délibération, le conseil municipal par **19 VOIX POUR**,

- **DECIDE D'ABROGER** la délibération du conseil municipal n° 66/2021 du 14 décembre 2021 relative à la mise en place du RIFSEEP pour le personnel communal,
- **DÉCIDE D'INSTITUER** selon les modalités ci-dessus l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) aux agents titulaires et contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- **DÉCIDE D'INSTITUER** selon les modalités ci-dessus le Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.) aux agents titulaires et contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- **SIGNALE** que l'attribution individuelle du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.
- **INFORME** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de la commune.

Pour extrait conforme,
Ogy-Montoy-Flanville, le 24 juin 2025



Envoyé en préfecture le 26/06/2025

Reçu en préfecture le 26/06/2025

Publié le



ID : 057-200073609-20250624-DCM452025-DE

Commune d'Ogy-Montoy-Flanville - RIFSEEP

Annexe à la délibération du Conseil municipal du ^{Tableau des groupes de fonctions}

24 JUIN 2025

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions RIFSEEP	Fonctions/Emplois	Montant plafond annuel IFSE	Montant plafond annuel CIA	Total annuel RIFSEEP
B	1	Responsable de service, directeur de periscolaire, secrétaire de mairie	17 480 €	2 380 €	19 860 €
	2	Poste de coordinateur	16 015 €	2 185 €	18 200 €
	3	Poste d'exécution ou d'instruction avec expertise	14 650 €	1 995 €	16 645 €
C	1	Chef d'équipe, agent administratif polyvalent, agent technique polyvalent, direction ALSH	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	2	Agent d'exécution, agent administratif, animateur, agent technique	10 800 €	1 200 €	12 000 €