

COMMUNE DE JONQUIERES SAINT VINCENT

REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL

Annexe à la délibération n°69 - 2025 - Conseil Municipal du 16 décembre 2025

I – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le RIFSEEP se décompose en deux parts, cumulatives :

- Une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) déterminée en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour assurer les fonctions du poste de travail
- Une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), basé sur la valeur professionnelle pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

I-1 INDEMNITES DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

I-1-1 Définition des groupes de fonctions

CATEGORIE	NOMBRE DE GROUPES	CODE GROUPE	FONCTION PRINCIPALE
A	1	A1	Direction Générale des Services
B	1	B1	Adjoint du Directeur Général des Services Direction des Services Techniques municipaux
C	3	C1	Chef d'un service de 5 agents et plus
		C2	Chef d'un service de moins de 5 agents
		C3	Agent d'exécution

I-1-2 Détermination des cadres d'emplois par groupes de fonctions et valeurs maximales annuelles

CAT.	NBRE GROUPE	CODE GROUPE	FONTION PRINCIPALE	CADRE D'EMPLOI
A	1	A1	Direction Générale des Services	Attachés territoriaux
B	1	B1	Direction d'un service	Techniciens territoriaux
				Agents de maîtrise
				Rédacteurs territoriaux
C	3	C1	Chef d'un service de 5 agents et plus	Adjointes techniques
				ATSEMs
				Agents de maîtrise
				Adjointes administratifs
		C2	Chef d'un service de moins de 5 agents	Adjointes administratifs
				Adjointes techniques
				Adjointes du patrimoine
				Agent de Police Municipale
		C3	Agent d'exécution	Adjointes administratifs
				Adjointes techniques
				Adjointes du patrimoine
				ATSEMs
				Agents de Police Municipale
				Agents de maîtrise

Les valeurs maximales sont fixées par décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

I-1-3 Détermination et valorisation des critères et des sous-critères de modulation

CRITERES	SOUS-CRITERES	VALEUR	CODE	GROUPES				
				A1	B1	C1	C2	C3
REPARTITION DES FONCTIONS / IFSE								
Encadrement / Coordination / Conception	Responsabilité d'une équipe de plus de 5 agents	840,00	E1		X	X		
	Responsabilité d'une équipe de 3 à 5 agents	720,00	E2				X	
	Adjoint au responsable d'équipe	120,00	E3					X
	Responsabilité d'un service de très faible effectif (2 agents)	120,00	E4				X	
	Conception et conduite de projet	700,00	E5	X	X	X	X	
	Adjoint au directeur des services techniques	240,00	E6					X
	Coordination / Référent	180,00	E7		X	X		
	Adjoint du Directeur Général des Services	1 200,00	E8		X			
	Responsable d'un service public autonome (CCAS)	300,00	E9		X	X		
	Gestionnaire unique d'un service fonctionnel	440,00	E10				X	X
	Remplacement temporaire du DGS	10 100,00	E11		X			
		Coordination des services petite enfance - enfance	600,00	E12		X	X	
Technicité / Expertise / Qualification	Ancienneté dans la fonction publique territoriale (valeur/an)	50,00	T0	X	X	X	X	X
	Maîtrise d'un outil technique ou de gestion à titre principal ou exclusif	840,00	T1	X	X	X	X	X
	OU de plusieurs outils à titre accessoire							
	Utilisation ponctuelle d'un outil technique ou de gestion	360,00	T2		X	X	X	X
	Habilitations	140,00	T3		X	X	X	X
	Diplômes et qualifications spécifiques à la fonction	420,00	T4	X	X	X		
	Mission spécifique exclusive	660,00	T5		X	X		
	Savoirs-faire spécifiques	280,00	T6	X	X	X	X	X
	Utilisation exclusive d'un logiciel de gestion informatique	200,00	T7			X	X	X
	Connaissances administratives spécifiques	410,00	T8			X	X	X
	Spécialités techniques	130,00	T9			X	X	X

CRITERES	SOUS-CRITERES	VALEUR	CODE	GROUPES				
				A1	B1	C1	C2	C3
	Régisseur de recettes jusqu'à 4600€ d'encaisse mensuelle et régisseur d'avances	240,00	T10			X	X	X
	Régisseur de recettes de 4601 à 7600€ d'encaisse mensuelle	280,00	T11			X	X	X
	Régisseur de recettes de 7601 à 12000€ d'encaisse mensuelle	886,00	T12			X	X	X
	Mandataire régies	120,00	T13			X	X	X
Sujétions particulières / Exposition	Accueil du public à titre principal	410,00	S1				X	X
	Accueil du public à titre accessoire ou ponctuel / Contacts avec le public	200,00	S2	X	X		X	X
	Exposition physique aux risques professionnels	240,00	S3		X	X	X	X
	Remplacements administratif	200,00	S4	X	X	X	X	X
	Disponibilité (dépassement temps de travail)	240,00	S5	X	X	X	X	X
	Veille réglementaire	200,00	S6	X	X	X	X	X
	Sujétions horaires (journée continue / horaires tardifs / travail samedi)	120,00	S7			X	X	X
	Polyvalence technique	160,00	S8		X	X	X	X
	Travail en extérieur	220,00	S9			X	X	X
	Travail au contact d'un public sensible	360,00	S10			X		X

I-2 COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

I-2-1 Définition des groupes de fonctions et détermination des cadres d'emplois par groupes

Les groupes de fonctions sont ceux définis à l'article 1-1.

Les cadres d'emplois par groupes de fonctions sont ceux déterminés à l'article 1-2.

I-2-2 Valeurs maximales par groupes de fonctions et cadres d'emplois

CODE	FONTION PRINCIPALE	CADRE D'EMPLOI	CIA
A1	Direction Générale des Services	Attachés territoriaux	6 390
B1	Direction d'un service	Techniciens territoriaux	2 680
		Rédacteurs territoriaux	2 380
C1	Chef d'un service de 5 agents et plus	Adjointes techniques	2 200
		ATSEMs	1 260
		Agents de maîtrise	1 260
		Adjointes administratifs	1 260
C2	Chef d'un service de moins de 5 agents	Adjointes administratifs	1 700
		Adjointes techniques	1 200
		Adjointes du patrimoine	1 200
C3	Agent d'exécution	Adjointes administratifs	1 800
		Adjointes techniques	2 200
		ATSEMs	1 200
		Agents de maîtrise	1 200

Les valeurs maximales sont fixées selon les préconisations de la circulaire du 5 décembre 2014 prise en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et pondérées conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

I-2-3 Détermination et valorisation des critères et des sous-critères de modulation

CRITERES	SOUS-CRITERES
Engagement professionnel et manière de servir (V1)	Apprécié lors de l'évaluation professionnelle annuelle Valeurs maximales : <ul style="list-style-type: none">➤ 10% pour les agents de catégorie A➤ 8% pour les agents de catégorie B➤ 6% pour les agents de catégorie C
Expérience professionnelle (V2)	Formations, réalisations exceptionnelles, VAE : apprécié lors de l'évaluation professionnelle annuelle. Valeur maximale : <ul style="list-style-type: none">➤ 2% pour tous les agents
Surcroît semestriel d'activités (V3)	Compensation de sous-effectif par l'assiduité au travail. Valeur forfaitaire : <ul style="list-style-type: none">➤ 200€ net (234€ brut) / semestre soit 400€ net (468€ brut) /an

I-3 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DU RIFSEEP

I-3-1 Agents bénéficiaires

Le RIFSEEP s'applique aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP s'applique également aux agents non titulaires de droit public dans les conditions suivantes :

- Emploi permanent d'une durée consécutive d'au moins 6 mois
- Remplacement des agents à temps partiels
- Remplacement des agents en position de disponibilité
- Remplacement des agents en congé longue maladie ou longue durée
- Remplacement des agents en congés de maladie ordinaire ou en congés suite à un accident du travail, d'une durée consécutive d'au moins 6 mois, à partir du 7^{ème} mois

Le RIFSEEP ne s'applique pas :

- Aux agents de la filière Police Municipale
- Aux agents recrutés sous contrats de droit privé

I-3-2 Conditions de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est versé annuellement, au mois de décembre, à l'exception de la part correspondant au critère de surcroît d'activités, versée semestriellement aux mois de juillet et janvier.

I-3-3 Conditions d'attribution individuelle

Monsieur le Maire fixe par voie d'arrêté les attributions indemnitaires individuelles selon les responsabilités assumées par chaque agent et la manière de servir de chaque bénéficiaire, en respectant le cadre réglementaire fixé par la présente délibération.

Le RIFSEEP est proratisé en fonction du temps de travail des agents.

I-3-4 Ecrêtements

Le RIFSEEP est suspendu en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie de longue durée, longue maladie, accident de travail, accident de service, maladie professionnelle, congés pathologiques, mise en disponibilité.

Le RIFSEEP est maintenu dans son intégralité lors des congés annuels (de droit et exceptionnels), congés de formation, congés de maternité, paternité, adoption, mi-temps thérapeutiques, et autorisations spéciales d'absence.

I-3-5 Réévaluations automatiques

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

Le changement de poste et de fonctions d'un agent entraîne la réévaluation de son RIFSEEP au regard de son nouveau groupe de fonctions, ou de son nouveau cadre d'emplois, ou des nouveaux critères applicables à ses fonctions.

II – AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

II-1 INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX

II-1-1 Part fixe

La part fixe de l'ISFE est liée à l'exercice même des fonctions de policier municipal.

Deux critères sont retenus :

- Les sujétions particulières, l'exposition aux risques et la technicité : le montant de l'ISFE est calculé dans la limite du taux de 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension, incluant donc une bonification indiciaire le cas échéant, hors supplément familial et indemnité de résidence (ISFE 1)
- L'expertise mesurée à partir de l'ancienneté de l'agent et valorisée à hauteur de 50€ par année d'ancienneté, soit un montant d'IFSE calculé dans la limite du taux de 5,80% du traitement mensuel brut (ISFE 2).

II-1-2 Part variable

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les trois critères suivants :

- La valeur professionnelle : le montant forfaitaire est fixé à 620€ par an (ISFE 3)
- Le surcroît semestriel d'activités : le montant forfaitaire est fixé à 200€ net (234€ brut) par semestre, soit 400€ net (468€ brut) par an (ISFE 4)

Les montants fixés sont conformes aux dispositions du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres.

Conditions de cumul : L'ISFE est cumulable avec les I.H.T.S.

II-1-4 Conditions d'attributions et de versement

Agents bénéficiaires :

- Agents titulaires ou stagiaires appartenant aux cadres d'emplois des agents de Police Municipale.
- L'ISFE ne s'applique pas aux agents recrutés sous contrats de droit privé, ni aux agents non-titulaires assurant le remplacement des agents en congés de maladie ordinaire quelle que soit la durée du remplacement.

Conditions de versement :

- La part fixe est versée mensuellement
- La part variable est versée annuellement, à l'exception de l'ISFE 4 versée semestriellement.

Conditions d'attribution individuelle :

- Monsieur le Maire fixe par voie d'arrêté les attributions indemnitaires individuelles selon les responsabilités assumées par chaque agent et la manière de servir de chaque bénéficiaire, en respectant le cadre réglementaire fixé par la présente délibération.
- Le régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail des agents.

Ecrêtements :

- L'ISFE est suspendue en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie de longue durée, longue maladie, accident de travail, accident de service, maladie professionnelle, congés pathologiques, mise en disponibilité.
- L'ISFE est maintenue dans son intégralité lors des congés annuels (de droit et exceptionnels), congés de formation, congés de maternité, paternité, adoption, temps partiels thérapeutiques, et autorisations spéciales d'absence.

II-1-5 Réévaluations automatiques :

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

II-2 PRIME DE RESPONSABILITE POUR EMPLOI FONCTIONNEL

II-2-1 Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD)

Agents bénéficiaires :

- Agent occupant l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'une Commune de plus de 2.000 habitants.

Montant : 15 % du traitement brut soumis à retenue pour pension, incluant donc une bonification indiciaire le cas échéant, hors primes, indemnité de résidence, et supplément familial de traitement

II-2-2 Conditions d'attributions et de versement

Conditions de versement :

- La PREAD est versée mensuellement.

Conditions d'attribution individuelle :

- Monsieur le Maire fixe la PREAD par voie d'arrêté en respectant le cadre réglementaire fixé par la présente délibération.
- La PREAD est proratisée en fonction du temps de travail.

Ecrêtements :

- La PREAD est maintenue dans tous les cas d'absences et de congés.
- La PREAD est suspendue en cas d'interruption ou de retrait de la fonction ouvrant droit.

Réévaluations automatiques :

- La PREAD est automatiquement réévalué en cas d'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique ou d'évolution du traitement indiciaire brut de l'agent.

II-3 INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

II-3-1 Conditions d'octroi

L'exécution de travaux supplémentaires devra faire l'objet d'une autorisation préalable des responsables de service et d'un état déclaratif en fin de mois des chefs de service.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires (semaine, nuit, dimanche ou jour férié) par agent ne peut excéder 25 heures mensuelles. Ce contingent pourra être dépassé lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et ce, pour une durée limitée, sur décision du chef de service.

II-3-2 Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires, agents contractuels, et agents non titulaires, de tous cadres d'emplois à l'exception des cadres d'emplois de la catégorie A.
- Agents à temps complet.
- Agents à temps non complet au-delà des heures complémentaires à leur temps de travail statutaire.
- Agents à temps partiel dans les conditions du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004.

II-3-3 Montants

Le taux horaire de référence est fixé par décret ministériel.

Ce taux est majoré de 125% pour les 14 premières heures supplémentaires, et de 127% pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit (22h00-7h00) et de 66% lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Le taux moyen des heures supplémentaires des agents à temps partiel est égal au ratio : traitement brut annuel / 1.820

II-3-4 Versement

Les IHTS sont versés le mois suivant leur constatation.

III - PRIME DE FIN D'ANNEE

III-1 Bénéficiaires

Une prime de fin d'année est allouée aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit privé, apprentis, et non titulaires de droit public recrutés pour une durée consécutive minimale de 6 mois.

III-2 Montants

- 686€ pour les agents titulaires et stagiaires
- 304,90€ pour les agents contractuels et non-titulaires
- Ce montant est proratisé en fonction du temps non complet ou partiel.

III-3 Conditions d'attributions et de versement

Détermination du crédit global annuel :

- Le calcul de la prime de fin d'année est effectué du 1^{er} novembre au 31 octobre.
- Le montant global annuel est fixé par délibération du Conseil Municipal.

Conditions de versement :

- La prime de fin d'année est versée annuellement avec le traitement du mois de novembre.
- En cas de départ d'un agent en cours d'année (fin de contrat, démission...), la prime est versée au prorata temporis avec le dernier mois de traitement.

Conditions d'attribution individuelle :

- Monsieur le Maire fixe la prime de fin d'année par voie d'arrêté en respectant le cadre réglementaire fixé par la présente délibération.
- La prime de fin d'année est proratisée en fonction du temps et de la durée de travail.

Ecrêtements :

- Le montant annuel de la prime fait l'objet d'une réduction par journée de congés maladie ou de mise en disponibilité selon le ratio entre l'année civile déduction faite du nombre de jours d'absence, et l'année civile complète.
- Le solde entre le crédit global et l'attribution effective déduction faite des réductions pour congés maladie est réparti à égalité entre agents bénéficiaires de la prime et n'ayant connu aucun congés maladie, ou mise en disponibilité durant l'année, à l'exception des agents en arrêt consécutif à un accident de travail.

IV - NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

IV-1 Fondement réglementaire

Une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, est allouée conformément aux dispositions du décret du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

IV-2 Fonctions ayant droit et points d'indice majoré

- Directeur Général des Services dans les communes de 2.000 à 10.000 habitants : 30 points
- Direction des services techniques dans les collectivités non dotées d'un ingénieur : 15 points
- Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents : 15 points
- Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière : 25 points
- Encadrement d'un service de police municipale de moins de 5 agents : 10 points
- Régisseur de recettes de 3.000 à 18.000€ : 15 points
- Maître d'apprentissage : 20 points

IV-3 Conditions d'attribution

La N.B.I. est allouée aux agents titulaires et stagiaires.

Elle est versée mensuellement au prorata de leur temps d'activité.

Lorsqu'un agent est susceptible de percevoir la N.B.I. à plus d'un titre, il perçoit le montant de points majorés le plus élevé.

La NBI ne subit aucun écrêtement et suit l'évolution du traitement indiciaire brut.

Elle cesse d'être versée lorsque l'agent quitte l'emploi au titre duquel il la percevait.

V – COMPLEMENT DE REMUNERATION DES AGENTS SOUS CONTRAT DE DROIT PRIVE

V-1 Bénéficiaires

Un complément de rémunération est alloué au personnel communal recruté dans le cadre de contrats de droit privé, dont les contrats aidés par l'Etat et les apprentis, pour une durée supérieure à 6 mois.

V-2 Détermination et valorisation des critères et des sous-critères de rémunération complémentaire

Le complément de rémunération se décompose en deux parts, cumulatives :

- Une part fixe déterminée en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour assurer les fonctions du poste de travail, et fondée sur les critères et sous-critères de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) définis à l'article I-1-3, à hauteur de 50% de leur valeur.
- Une part variable correspondant au critère de surcroît semestriel d'activité du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), défini à l'article I-2-3, à hauteur de 50% de sa valeur.

V-3 Conditions de versement

Le complément de rémunération est versé mensuellement à l'exception de la part variable, versée semestriellement aux mois de juillet et janvier.

V-4 Conditions d'attribution individuelle

Monsieur le Maire fixe par voie d'arrêté les compléments individuels de rémunération selon les responsabilités assumées par chaque agent, en respectant le cadre réglementaire fixé par la présente délibération.

Le complément de rémunération est proratisé en fonction du temps de travail des agents.

V-5 Ecrêtements

Le complément de rémunération est suspendu en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie de longue durée, longue maladie, accident de travail, accident de service, maladie professionnelle, congés pathologiques, mise en disponibilité.

Il est maintenu dans son intégralité lors des congés annuels (de droit et exceptionnels), congés de formation, congés de maternité, paternité, adoption, mi-temps thérapeutiques, et autorisations spéciales d'absence.

V-6 Réévaluations automatiques

Le changement de poste et de fonctions d'un agent entraîne la réévaluation de son complément de rémunération selon les nouveaux critères applicables à son poste et à ses fonctions.

* * *

Amiel


