DEPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

****

VILLE DE CAPESTERRE BELLE-EAU

LISTE DES DELIBERATIONS
12 JUIN 2025
(½)

L'an deux mille vingt-cinq et le douze du mois de juin à dix-sept heures trente, le Conseil Municipal de la Commune de CAPESTERRE BELLE-EAU dûment convoqué le six juin 2025 s'est réuni en Mairie, salle de délibérations, sous la présidence de M Jean-Philippe COURTOIS, Maire de la Commune.

Présents : M. Jean-Philippe COURTOIS – M. Patrick DOLLIN – Mme Henriette HATCHI épse ROMAIN – M. Camille DOGNON – M. Rosan BALTYDE – Mme Annick CHOISI - Mme Marie-Line ROMAIN – M. Philippe ALLARD – Mme Laudy CATAN – M. Max ROSIER – Mme Christiane ROSIER – M. Christian JOSPITRE – Mme Claudie BOYE épse JEANNELLO – M. Gaby ZOZO – M. Philippe DOUGLAS – Mme Annick HERLEM – M. David BALON

Représentés : Mme Murielle DORVILLE *(rep par M DOLLIN)* – M. Rodrigue LATCHMAN *(rep par M BALON)* – M. Alain LEON *(rep par M DOGNON)* – Mme Joëlle CARAVEL *(rep par M ALLARD)*

Absents : M. Alain AVRIL – Mme Gisèle JOINVILLE épse MONLOUIS - Mme Marie-Eve JAFFARD – M. Stéphane ZAMORE – Mme Luzette EUGENE épse JOSEPH – M. Jean-Yves RAMASSAMY – Mme Nita CEROL – M. Eddy CLAUDE-MAURICE – Mme Annette BARBOT – M. Sylvain Franck SOUCHIT (excusé) – M. Hugues dit Philippe RAMDINI – Mme Nicole PADOU

Secrétaire de séance : M Philippe ALLARD

Nombre de membres composant l'assemblée : 33
Nombre de membres présents : 17
Quorum : 17

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification, devant le Tribunal Administratif de BASSE-TERRE qui peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet « www.telerecours.fr »

DELIBERATION N°2025-06-034 : MISE A JOUR DE LA DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE DE LA COLLECTIVITE

Monsieur le Maire propose à l'assemblée de procéder à la mise à jour du régime indemnitaire des agents communaux compte tenu des évolutions réglementaires et notamment celles relatives à la loi de finances pour 2025 et aux décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025 introduisant de nouvelles modalités de maintien de salaire lors d'un congé de maladie ordinaire d'un fonctionnaire.

Le Conseil Municipal,
Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L712-2, L714-1, L714-4 et suivants,
Vu la loi n°2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
Vu la loi de finances pour 2025,
Vu le décret n°86-252 du 20 février 1986 fixant le Régime des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être accordées à certains personnels communaux,
Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentré,
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'État,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
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 le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,
Vu le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie,
Vu le décret n° 2025-198 du 27 février 2025 relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics
Vu les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps de référence à l'État pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu la délibération du conseil municipal n°41 relative à la refonte du régime indemnitaire, en sa séance du 21 février 2008,
Vu la délibération du conseil municipal n°2023-12-094 relative à la mise en place du régime indemnitaire des agents communaux : indemnité tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et autres indemnités,
Vu la délibération du conseil municipal n°2024-12-097 du 19 décembre 2024 portant mise à jour de la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité,

Vu l'avis du comité social territorial du 20 décembre 2023,
Vu l'avis du comité social territorial du 09 octobre 2024,
Vu l'avis du comité social territorial du 17 avril 2025,
Considérant la nécessité de modifier la délibération relative aux régimes indemnitaires des agents de la collectivité afin de tenir compte des évolutions règlementaires, notamment au regard des nouvelles modalités de maintien de salaire lors d'un congé de maladie ordinaire d'un fonctionnaire,
Après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité

Article 1 : D'approuver

I. Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

LE RIFSEEP se compose :

- D'une **Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE)** tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle personnelle de l'agent (part fixe mensuelle),
- D'un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent (part variable).

1) Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué au profit des agents relevant des cadres d'emplois ci-après listés, quels que soient leur statut (fonctionnaires ou agents contractuels de droit public), leur situation dans la carrière (titulaires ou stagiaires), et leurs modalités de travail (agents à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel).
Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Cadres d'emplois *Corps équivalents de la Fonction Publique d'État*	**Textes de référence Dates des arrêtés ministériels**
FILIERE ADMINISTRATIVE	
Attachés *Attachés d'administration de l'État (service déconcentrés)* *Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel 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*	03/06/2015
Rédacteurs *Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés*) *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*	19/03/2015

Adjoints administratifs *Adjoints administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés*) *Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'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*	20/05/2014
FILIERE TECHNIQUE	
Ingénieurs *Ingénieurs des travaux publics de l'État* *Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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*	05/11/2021
Techniciens *Techniciens supérieurs du développement durable* *Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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*	05/11/2021
Agents de maîtrise *Adjoints techniques des administrations de l'État (services déconcentrés)* *Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'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*	28/04/2015
Adjoints techniques *Adjoints techniques des administrations de l'État (services déconcentrés)* *Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'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*	28/04/2015
FILIERE CULTURELLE, PATRIMOINE, BIBLIOTHEQUE	
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques *Bibliothécaires assistants spécialisés* *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*	14/05/2018
Adjoints du patrimoine	30/12/2016

Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture *Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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*	
FILIERE SOCIALE et MEDICO-SOCIALE	
ATSEM - Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles *Adjoints administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)* *Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'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*	20/05/2014
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	
Diététicien territorial Assistants de service social des administrations de l'État (services déconcentrés) *Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au 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*	23/12/2019
FILIERE ANIMATION	
Animateurs Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés) *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*	19/03/2015
Adjoints d'animation Adjoints administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés) *Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'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*	20/05/2014

2) Les groupes de fonctions

Pour l'attribution de l'IFSE et du CIA, chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi. La répartition des fonctions entre ces différents groupes se fait au regard de critères réglementaires suivants :

- Le niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception

Par les indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- Responsabilités managériales (encadrement direct, coordination d'une équipe),
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie,

- Élaboration et suivi de dossiers stratégiques,
- Pilotage et conduite de projets ou d'opération,
- Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Par les indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
- Autonomie sur le poste et niveau d'initiative attendue,
- Mobilisation de compétences plus ou moins complexes,
- Difficulté et complexité des tâches (exécution ou conception),
- Diversités des missions et des compétences.

- Les sujétions particulières et le degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité

Par les indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- Rythme de travail, horaires atypiques,
- Travail isolé,
- Pénibilité et degré d'exposition physique, efforts physiques, tension mentale, nerveuse,
- Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- Sujétions liées aux déplacements, poste itinérant,
- Mise en responsabilité du poste dans le cadre des échanges avec les partenaires internes et externes,
- Risque d'agression verbale et/ou physique, risque de maladie, risque d'accident, risque juridique et/ou financier,
- Responsabilité d'un matériel ou d'un équipement, valeur du matériel utilisé,
- Confidentialité.

Compte tenu de ces critères professionnels retenus, les emplois de la commune sont classés de la manière suivante. À noter les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le groupe 1 de chaque catégorie correspondant aux postes les plus exigeants.

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Attaché	Groupe 1	Emplois fonctionnels *(Directeur Général des Services)*
	Groupe 2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique *(Directeur)*
	Groupe 3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier *(Responsable de service)*
	Groupe 4	Tous les autres emplois *(Chargé de mission, chef de projet, …)*
Rédacteurs	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique *(Emploi de directeur)*
	Groupe 2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel *(Responsable/Chef de service, Adjoint)*
	Groupe 3	Tous les autres emplois
Adjoints administratifs	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité *(Chef de service)* Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières *(Commande publique, finance, juridique, ressources humaines)*
	Groupe 2	Tous les autres emplois
FILIERE TECHNIQUE		
Ingénieurs	Groupe 1	Emplois fonctionnels *(Directeur Général des Services Techniques)*
	Groupe 2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique *(Directeur)*
	Groupe 3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier *(Responsable de service)*
	Groupe 4	Tous les autres emplois *(Chargé de mission, chef de projet, …)*
Techniciens	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique *(Emploi de directeur)*
	Groupe 2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel *(Responsable/Chef de service, Adjoint)*
	Groupe 3	Tous les autres emplois
Agents de maitrise	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité *(Chef d'équipe)* Emplois à haute technicité ou qualification *(Élagage, électricité, informatique, juridique, responsable d'une structure, urbanisme, …)*
	Groupe 2	Tous les autres emplois
	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité

Adjoints techniques		*(Chef d'équipe)* Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières *(Élagage, électricité, informatique, juridique, responsable d'une structure, urbanisme, …)*
	Groupe 2	Tous les autres emplois
FILIERE CULTURELLE, PATRIMOINE, BIBLIOTHEQUE		
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel *(Responsable de service)*
	Groupe 2	Tous les autres emplois
Adjoints du patrimoine	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité *(Chef de service)*
	Groupe 2	Tous les autres emplois
FILIERE SOCIALE et MEDICO-SOCIALE		
ATSEM Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles	Groupe 1	Emplois tenus à des Sujétions, responsabilités particulières
	Groupe 2	Tous les autres emplois
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		
Diététicien territorial	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement
	Groupe 2	Tous les autres emplois *(Diététicien)*
FILIERE ANIMATION		
Animateurs	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique *(Emploi de directeur)*
	Groupe 2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel *(Responsable/Chef de service, Directeur de centre Adjoint)*
	Groupe 3	Tous les autres emplois
Adjoints d'animation	Groupe 1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité *(Chef d'équipe, Directeur de centre)* Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
	Groupe 2	Tous les autres emplois

3) Les plafonds de versement

L'IFSE et le CIA sont calculés sur la base des montants plafonds annuels fixés ci-après pour chaque cadre d'emplois et chaque groupe de fonctions :

Cadres d'emplois	**Groupes de fonctions**	**Plafonds annuels de l'IFSE** En euros		**Plafonds annuels du CIA** En euros
		Sans logement à titre gratuit	**Avec logement à titre gratuit**	
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Attaché	Groupe 1	36 210	-	6 390
	Groupe 2	32 130	-	5 670
	Groupe 3	25 500	-	4 500
	Groupe 4	20 400	-	3 600
	Groupe 1	17 480	-	2 380

Rédacteurs	Groupe 2	16 015	-	2 185
	Groupe 3	14 650	-	1 995
Adjoints administratifs	Groupe 1	11 340	-	1 260
	Groupe 2	10 800	-	1 200
FILIERE TECHNIQUE				
Ingénieurs	Groupe 1	46 920	-	8 280
	Groupe 2	40 290	-	7 110
	Groupe 3	36 000	-	6 350
	Groupe 4	31 450	-	5 550
Techniciens	Groupe 1	19 660	-	2 680
	Groupe 2	18 580	-	2 535
	Groupe 3	17 500	-	2 385
Agents de maitrise	Groupe 1	11 340	7 090	1 260
	Groupe 2	10 800	6 750	1 200
Adjoints techniques	Groupe 1	11 340	7 090	1 260
	Groupe 2	10 800	6 750	1 200
FILIERE CULTURELLE, PATRIMOINE, BIBLIOTHEQUE				
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	16 720	-	2 280
	Groupe 2	14 960	-	2 040
Adjoints du patrimoine	Groupe 1	11 340	-	1 260
	Groupe 2	10 800	-	1 200
FILIERE SOCIALE et MEDICO-SOCIALE				
ATSEM Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles	Groupe 1	11 340	-	1 260
	Groupe 2	10 800	-	1 200
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE				
Diététiciens	Groupe 1	19 480	-	3 440
	Groupe 2	15 300	-	2 700
FILIERE ANIMATION				
Animateurs	Groupe 1	17 480	-	2 380
	Groupe 2	16 015	-	2 185
	Groupe 3	14 650	-	1 995
Adjoints d'animation	Groupe 1	11 340	-	1 260
	Groupe 2	10 800	-	1 200

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

4) Les modalités d'attribution et de versement

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année. Par ailleurs, ils

suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

A. Part fonctionnelle (IFSE)

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

- Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe,
- De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :
  - Le parcours professionnel de l'agent (nombre d'année, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, ...),
  - Les formations suivies, les diplômes et concours obtenus : le niveau des formations, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence,
  - La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, ...).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement,
- 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,
- Une première réévaluation du régime indemnitaire est réalisée au 01er janvier 2024 pour l'ensemble du personnel.
- Un réexamen individuel sera ensuite réalisé tous les trois ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent, l'élargissement de ses compétences, l'approfondissement de ses savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur son poste.

Le principe du réexamen individuel du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen facultatif par l'autorité territoriale.

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part complémentaire (IFSE Régie)

Bien que l'obligation de cautionnement et d'assurance des agents régisseurs ait pris fin au 1er janvier 2023, avec la suppression du régime de responsabilité pécuniaire des comptables publics et des régisseurs issue de l'ordonnance du 23 mars 2022 et de son décret d'application du 22 décembre 2022, les fonctions de régisseurs bénéficieront d'une reconnaissance financière spécifique.

Ainsi, une part complémentaire d'IFSE sera versée aux agents régulièrement chargés des fonctions de régisseurs (titulaire ou suppléant) d'avances ou de recettes ou les deux fonctions cumulées.

L'indemnité versée annuellement, sur la périodicité de paie de décembre, sera calculée sur la base d'un taux annuel selon l'importance des fonds maniés (en euros) par l'agent concerné, dans la limite du plafond global prévu par son groupe de fonctions d'appartenance.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT DU CAUTIONNEMENT (en euros)	MONTANT ANNUEL DE LA PART COMPLEMENTAIRE IFSE Régie
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De7601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

C. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité. Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. C'est pourquoi, il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant individuel du CIA de chaque agent est déterminé chaque année par l'autorité territoriale en tenant compte :

- Des impératifs budgétaires et crédits alloués,
- Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe,
- De l'évaluation professionnelle,

- De l'engagement professionnel de l'agent selon les critères recensés ci-dessous :
    - Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste,
    - Sa capacité d'initiative, force de propositions,
    - Son implication dans le service ou dans les projets,
    - L'actualisation de ses connaissances dans son domaine d'intervention,
- De la manière de servir selon les critères recensés ci-dessous :
    - Ses qualités relationnelles, sa capacité à travailler en équipe, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
    - Son sens de service public et respect des valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général),
    - La réalisation des objectifs, le respect des délais d'exécution,
    - Son positionnement au regard de ses collaborateurs et/ou de sa hiérarchie,
    - Le respect du cadre de travail, des horaires, de l'organisation interne.

5) Les modalités de retenue ou de suppression

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

	IFSE	**CIA**
Congé de maladie ordinaire	Maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions du traitement de l'agent : **90%** de l'IFSE *(Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise)* et de L'ISFE (*Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement)* **durant les trois premiers mois** de congés de maladie ordinaire et **50%** de l'IFSE *(Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise)* et de L'ISFE (*Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement)* **durant les neuf mois suivants**.	L'autorité territoriale module le CIA (de 0% à 100%) uniquement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ainsi, il appartient au supérieur hiérarchique direct d'apprécier, lors de l'entretien annuel d'évaluation, l'impact de tout congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent.
Congé de Longue Maladie, de Longue Durée, grave maladie	Suspendue dès le placement en congé de longue maladie ou de grave maladie. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé, accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.	
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle)	Maintenue intégralement durant toute la période	
Placement en disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de	Suspendue	

maladie		
Service non fait	Suspendue au prorata temporis pour ladite période	
Congé annuel	Maintenue intégralement durant toute la période	
Congé de maternité, paternité, adoption	Maintenue intégralement durant toute la période	
Autorisation spéciale d'absence	Maintenue intégralement durant toute la période	
Temps partiel pour raison thérapeutique	Proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel	

6) Les conditions de cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, …),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de technicité forfaitaire des personnes de bibliothèques
- La prime de sujétions spéciales des personnes de surveillance et d'accueil
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité de sujétions spéciales (ISS).

II. L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement de la filière police municipale

1) Les bénéficiaires

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est attribuée au profit des agents relevant des cadres d'emplois des :

- Directeurs de police municipale
- Chefs de service de police municipale

- Agents de police municipale
- Gardes champêtres

Les agents bénéficient de cette indemnité quels que soient leur statut (fonctionnaires ou agents contractuels de droit public), leur situation dans la carrière (titulaires ou stagiaires), et leurs modalités de travail (agents à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel).

2) Les modalités d'attribution et de versement

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est composée de deux parts, une part fixe et une part variable.

A – Attribution de la part fixe

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement sur la base des taux plafonds fixés ci-après pour chaque cadre d'emplois :

Cadre d'emplois	**Taux maximum individuel en pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension**
Directeur de police municipale	33 %
Chef de service de police municipale	32 %
Agents de police municipale	30 %
Gardes champêtres	30 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

B – Attribution de la part variable

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

- Les impératifs budgétaires et crédits alloués,
- L'évaluation professionnelle,
- L'engagement professionnel de l'agent, à savoir :
    - Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste,
    - Sa capacité d'initiative, force de propositions,
    - Son implication dans le service ou dans les projets,
    - L'actualisation de ses connaissances dans son domaine d'intervention,
- La manière de servir, à savoir :
    - Ses qualités relationnelles, sa capacité à travailler en équipe, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
    - Son sens de service public et respect des valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général),
    - La réalisation des objectifs, le respect des délais d'exécution,
    - Son positionnement au regard de ses collaborateurs et/ou de sa hiérarchie,
    - Le respect du cadre de travail, des horaires, de l'organisation interne.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement et annuellement sur la base des taux plafonds fixés ci-après pour chaque cadre d'emplois :

Cadre d'emplois	**Montant annuel individuel maximum en Euros**
Directeur de police municipale	9 500 €
Chef de service de police municipale	7 000 €
Agents de police municipale	5 000 €
Gardes champêtres	5 000 €

La part variable versée mensuellement ne peut excéder 50% du plafond défini ci-dessus. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

3) Les cumuls

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

4) Les modalités de retenue ou de suppression

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

	ISFE Part fixe	**ISFE Part variable**
Congé de maladie ordinaire	- Maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions du traitement de l'agent : - **90%** de l'IFSE *(Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise)* et de L'ISFE (*Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement)* **durant les trois premiers mois** de congés de maladie ordinaire et **50%** de l'IFSE *(Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise)* et de L'ISFE (*Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement)* **durant les neuf mois suivants**.	L'autorité territoriale module la part variable uniquement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ainsi, il appartient au supérieur hiérarchique direct d'apprécier, lors de l'entretien annuel d'évaluation, l'impact de tout congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent.
Congé de Longue Maladie, de Longue Durée, grave maladie	Suspendue dès le placement en congé de longue maladie ou de grave maladie. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, à la suite d'une demande	

	présentée au cours d'un congé, accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, la part fixe qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.	
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle)	Maintenue intégralement durant toute la période	
Placement en disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie	Suspendue	
Service non fait	Suspendue au prorata temporis pour ladite période	
Congé annuel	Maintenue intégralement durant toute la période	
Congé de maternité, paternité, adoption	Maintenue intégralement durant toute la période	
Autorisation spéciale d'absence	Maintenue intégralement durant toute la période	
Temps partiel pour raison thérapeutique	Proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel	

L'attribution individuelle, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté individuel pour chaque part (part fixe et part variable). Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année. Par ailleurs, ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

III. Les autres primes et indemnités liées à des sujétions particulières

Les régimes indemnitaires mis en place par la présente délibération sont par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.
Ils peuvent toutefois être cumulés avec certaines primes et indemnités, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Ainsi, sont instituées les primes et indemnités suivantes :

1) Les Indemnités Horaires pour Travaux supplémentaires (IHTS)

Les heures supplémentaires, effectuées en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, sont réalisées :

- D'une part, à la demande du supérieur hiérarchique direct et sous contrôle, après validation du Maire,
- D'autre part, sur réquisition du Maire.

La compensation des heures supplémentaires se fera par un repos compensateur. Dans le cas où le maire le décide, elles seront rémunérées conformément aux dispositions réglementaires.

Le contingent mensuel d'heures supplémentaires ne peut dépasser 25 heures. En cas de circonstances exceptionnelles, il est possible d'y déroger pour une durée limitée.

Les bénéficiaires (agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public - à temps complet, partiel ou non complet) sont les agents de catégorie C et B ci-après listés :

Filière	**Cadre d'emplois**
Administrative	Rédacteurs Adjoints administratifs
Technique	Techniciens Agents de maitrise Adjoints techniques
Culturelle	Assistant de conservation Adjoints du patrimoine
Médico-Sociale	ATSEM
Animation	Animateurs Adjoints d'animation
Police municipale	Agents de police municipale

2) Les indemnités de responsabilité des emplois administratifs de direction

Cette prime est destinée à rétribuer les fonctions exercées par des fonctionnaires territoriaux détachés dans les emplois fonctionnels de direction.
Fonction concernée : Directeur Général des Services (D.G.S) ;
Le montant de l'indemnité est égal à 15% du montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire.
Le versement est assujetti à l'exercice effectif des fonctions.
Un abattement au prorata temporis sera appliqué en cas d'absence des agents concernés de leurs fonctions, sauf dans les cas suivants :

- Congé annuel,
- Congés de maternité, de paternité ou pour adoption,
- Déplacement motivé dans l'intérêt du service,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- Autorisation d'absence.

En cas d'absence du DGS, et en dehors des causes ci-dessus invoquées, l'agent assurant le remplacement du bénéficiaire peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité, sous réserve d'exercer les fonctions de directeur général adjoint des services.

3) L'Indemnité Horaire pour Travail normal de Nuit (IHTN)

Cette indemnité vise à rémunérer le travail de nuit effectué par les agents territoriaux (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public - à temps complet, partiel ou non complet) qui assument totalement ou partiellement leur service normal entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire.
Montant horaire de référence :

- Travail normal : Taux : 0,17€ par heure
- Travail intensif : Taux : 0,80€ par heure (0,90€ par heure pour la filière médico-sociale)

La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples taches de surveillance.

Le versement de cette indemnité est lié à l'exercice effectif du travail de nuit et concerne les agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public.
Le crédit global est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

4) L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Élections (IFCE)

Cette indemnité est instituée en faveur des agents territoriaux (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public - à temps complet, partiel ou non complet) qui sont exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
Le bénéficiaire doit accomplir des travaux supplémentaires à l'occasion des élections.
Le crédit global est obtenu en multipliant la valeur retenue de l'IFTS des attachés territoriaux par le nombre de bénéficiaires.
À défaut d'un repos compensateur, le versement de la prime se fera sur la décision de l'autorité territoriale.

5) L'indemnité pour frais de transport et de mission

Les déplacements professionnels des fonctionnaires rendus nécessaires pour l'exercice normal de leurs fonctions donnent lieu à remboursement selon les dispositions des décrets n°2001-654 du 19 juillet 2001 et n°2006-781 du 3 juillet 2006 et les arrêtés correspondants.

6) Le régime des astreintes et permanences

Les agents concernés (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public - à temps complet, partiel ou non complet) bénéficieront d'un repos compensateur ou à défaut d'une indemnité selon les dispositions réglementaires en vigueur :

- Lorsqu'ils sont appelés à participer à une période d'astreinte,
- Lorsqu'ils sont appelés à intervenir durant une période d'astreinte,
- Lorsqu'ils sont appelés à participer à une permanence.

Une **période d'astreinte** s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Il est possible de recourir aux astreintes dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- Suivi et maintenance des équipements publics (assainissement, bâtiments, réfrigérateurs des restaurations scolaires…),
- Manifestations particulières (fête locale, concert…),
- Alarmes, intrusions, interventions d'urgence imprévues assurées dès lors que la continuité du service public ou la sécurité des biens et des personnes l'impose

Les bénéficiaires (agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public - à temps complet, partiel ou non complet) des astreintes sont les agents des services :

Services	Cadres d'emplois
Police Municipale	Chefs de service police municipale Agents de police municipale
Éducation	Techniciens

	Agents de maitrise Adjoints techniques
Technique	Ingénieurs Techniciens Agents de maitrise Adjoints techniques
Sport	Techniciens Agents de maitrise Adjoints techniques

L'intervention correspond à un travail effectif accompli par l'agent durant cette période d'astreinte (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail). L'intervention pendant la période d'astreinte donne lieu à une compensation ou une indemnité selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Une permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Il est possible de recourir aux permanences dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

- Manifestations particulières (manifestation sportive, culturelle…)

Les bénéficiaires (agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public - à temps complet, partiel ou non complet) des permanences sont les agents des services :

Filière	**Cadre d'emplois**
Technique	Techniciens Agents de maîtrise Adjoints techniques
Culturelle	Assistant de conservation Adjoints du patrimoine

L'indemnité de permanence ou la compensation des permanences ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction

À défaut d'être indemnisées, les périodes de permanence sont compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %.

IV. La clause de revalorisation

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisées ou modifiés par un texte réglementaire.

V. La date d'effet

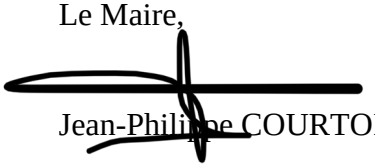
La présente délibération prend effet au 12 juin 2025. A compter de cette date, est abrogée la délibération du conseil municipal séance du 19 décembre 2024, n°2024-12-097 relative à la mise à jour de la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité.

Article 2 : Le Maire est chargé de l'exécution de la présente délibération et autorisé à signer tous documents relatifs à cette affaire.

Le Maire clôt la séance à 17h40

Capesterre Belle-Eau le 17 juin 2025

Le Maire,



Jean-Philippe COURTOIS

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification, devant le Tribunal Administratif de BASSE-TERRE qui peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet « www.telerecours.fr »