REPUBLIQUE FRANCAISE

VILLE DE ROQUEFORT-LA BEDOULE

Département des Bouches-du-Rhône

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-cinq, le dix-sept décembre, le Conseil Municipal de la Commune de **ROQUEFORT-LA BEDOULE** dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au nombre prescrit par la loi, au centre culturel André MALRAUX, sous la présidence de **Monsieur Marc DEL GRAZIA, Maire.**

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 29

Date de Convocation du Conseil Municipal : le 11 décembre 2025.

Conseillers :
En exercice : 29
Présents : 29
Pouvoirs : 0
Quorum : 15

PRESENTS : Marc DEL GRAZIA - Virginie DEFRANCE - Marjorie MINUTOLO - Gilbert CARPENTIER - Diane LAMOTTE - Max FREY - Viviane NAUDIN - Philippe BELTRANDO - Marie-Christine MORUZZI-COQUELIN - Anne-Marie VIET - Marina HOCQUET - Alain TARRINI - Marc VANDEVOIR - Brigitte CALDERONE - Martine DALLEST - Patricia MICHEL - Laurent DIAS - Cyril BOSSELUT - Pierre-Yves CHABAUD - Ludovic COQUILLAT - Virginie DELEAU - Jean-Nicolas BECUE - Marie-Thérèse FOURNIER - Evelyne DOMANICO - Claude PIGNOL - Jocelyne BONTOUX - Patrice ENSARGUEX - Pascale COSTIOU – Enzo BRUNETTO.

Secrétaire de séance :
Brigitte CALDERONE

PROCURATIONS :

Pour : 29
Contre : 0
Abstentions : 0

ABSENTS (Excusés) :

N° DELIB_49_2020

Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire en fonction des évolutions règlementaires

Rapporteur : Brigitte CALDERONE

VU le code général des collectivités territoriales,
VU le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,
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° 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.

Le cadre juridique du régime indemnitaire impose aux collectivités de détailler les conditions d'attribution des primes et indemnités liées aux grades et aux filières territoriales et de les actualiser autant de fois que nécessaire après la parution des décrets d'application.

Hôtel de Ville – Place de la Libération – 13830 ROQUEFORT-LA BEDOULE
Tél. : 04 42 73 21 12 – Fax : 04 42 73 21 82

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 – Indemnités hors RIFSEEP

A – FILIERE ADMINISTRATIVE

- **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Cadres d'emplois concernés :

- Rédacteur,
- Adjoints administratifs,

Remarque - non cumulables avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Un repos compensateur,
- Une période d'astreinte,
- Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :

- La concession d'un logement à titre gratuit,
- Le RIFSEEP.

B- FILIERE TECHNIQUE

- **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Cadres d'emplois concernés :

- Techniciens,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques.

Remarque - non cumulables avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Un repos compensateur,
- Une période d'astreinte,
- Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :

- La concession d'un logement à titre gratuit,
- Le RIFSEEP.

- **Indemnité d'astreinte**

Conformément aux décrets n° 2002-147 du 7 février 2002, n° 2003-363 du 15 avril 2003, n° 2005-542 du 19 mai 2005, n°2015-415 du 4 avril 2015 et les arrêtés du 18 février 2002, du 14 avril 2015 et du 3 novembre 2015, cette indemnité est attribuée comme suit :

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à 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.

Les montants de l'indemnité d'astreinte d'exploitation et de l'indemnité d'astreinte de sécurité sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Durée de l'astreinte	Astreinte d'exploitation	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision
Une semaine complète	159.20€	149.48€	121.00€
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8.60€	8.08€	10.00€
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10.75€	10.05€	10.00€
Samedi ou journée de récupération	37.40€	34.85€	25.00€
Dimanche ou jour férié	46.55€	43.38€	34.85€
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	116.20€	109.28€	76.00€

Remarque :
L'indemnité d'astreinte ou la compensation des astreintes 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.

- **Indemnité d'intervention**

Il s'agit des agents non éligibles aux IHTS, le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et un arrêté du même jour fixent les modalités de rémunération des interventions effectuées sous astreinte et crée une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

Période d'intervention	Indemnité horaire
Intervention effectuée un jour de semaine	16.00€
Intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié	22.00€

A défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré :

- Samedi : +25%
- Repos imposé par l'organisation : +25%
- Nuit : +50%
- Dimanche et jour férié : +100%

- **Indemnité de permanence**

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en 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.

Le montant de l'indemnité de permanence des agents de la filière technique est fixé à 3 fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation.

Ces montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Période de permanence	Indemnité horaire
Semaine complète	477.60€
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25.80€
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10heures	32.25€
Samedi ou journée de récupération	112.20€
Dimanche ou jour férié	139.65€
Week-End du vendredi soir au lundi matin	348.60€

Remarque :
L'indemnité de permanence ou la compensation des astreintes 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.

C - FILIERE SANITAIRE & SOCIALE

Les agents relevant de cette filière sont susceptibles de bénéficier d'un ensemble de primes et indemnités dont certaines sont réservées aux agents de catégorie C et d'autres concernent les trois catégories.

Peuvent leur être versées les indemnités suivantes :

- **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, des indemnités horaires sont accordées aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve de la mise en place d'un contrôle de leur réalisation.

Un contingent de 20 heures maximum est autorisé pour les cadres d'emplois suivants (Applicable au 26 mars 2020) :

- Educateurs de jeunes enfants
- Agents spécialisés des écoles maternelles,
- Auxiliaires de puériculture
- Agents sociaux,
- Infirmiers,
- Puéricultrices

Remarque - non cumulables avec :
- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Un repos compensateur,
- Une période d'astreinte,
- Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :
- La concession d'un logement à titre gratuit,

D - FILIERE CULTURELLE

- **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Sont bénéficiaires :

- Assistants de conservation,
- Adjoints du patrimoine.

Remarque - non cumulable avec :

- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité pour service de jour férié.

- **Indemnité pour travail dominical régulier** (décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et 2002-857 du 3 mai 2002)

  Cadres d'emplois concernés :

  - Adjoints territoriaux du patrimoine

  Cette indemnité est octroyée aux agents qui assurent au moins dix dimanches de travail par an selon les taux annuels ci-après :

  Montant annuels de référence au 26 février 2012

  - Pour 10 dimanches : 962.44€
  - Majoration du 11ème au 18ème dimanche : 45.90€
  - Majoration à partir du 19ème dimanche : 52.46€

Remarque : les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation. Cependant, ils peuvent être indemnisés au titre de l'indemnité pour service de jour férié.

- Non cumulable avec les IHTS, ni avec l'indemnité pour service de jour férié.
- Cumulable avec le RIFSEEP.

E - FILIERE POLICE MUNICIPALE

Les agents relevant de cette filière, peuvent se voir attribuer les indemnités suivantes :

- **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires : I.H.T.S**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Sont bénéficiaires :

- Chef de service de police municipale,
- Agent de police municipale,
- Garde champêtre.

Cumulables avec :

- L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement,

G – FILIERE ANIMATION

- **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Cadres d'emplois concernés :

- Adjoints d'animation.
- Animateur,

Remarque - non cumulables avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Un repos compensateur,
- Une période d'astreinte,
- Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :

- La concession d'un logement à titre gratuit,
- Le RIFSEEP.

Article 6 : Indemnités spéciales

- **Indemnité de fonctions itinérantes.**

Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée portant dispositions statuaires relatives à la fonction publique territoriale.

La collectivité indemnise les agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes ou pour déplacements réguliers à l'intérieur de la commune et qui ont recours à leur véhicule personnel quand l'intérêt du service le justifie.

- Soit sur la base d'un montant annuel forfaitaire de : 615.00€

- **Indemnité d'astreinte de sécurité (autres filières que celle de la filière technique).**

Conformément aux décrets n° 2002-147 du 7 février 2002, n° 2003-363 du 15 avril 2003, n° 2005-542 du 19 mai 2005, n°2015-415 du 4 avril 2015 et les arrêtés du 18 février 2002, du 14 avril 2015 et du 3 novembre 2015, cette indemnité est attribuée comme suit :

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à 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.

Les montants de l'indemnité d'astreinte d'exploitation et de l'indemnité d'astreinte de sécurité sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Période d'intervention	Indemnité horaire
Semaine complète	149.48€
Du lundi matin au vendredi soir	45.00€
Du vendredi soir au lundi matin	109.28€
Samedi	34.85€
Dimanche ou jour férié	43.38€
Nuit de semaine	10.05€

- **Indemnité d'intervention (autres filières que celle de la filière technique).**

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

Période d'intervention	Indemnité horaire
Samedi ou jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	16.00€
Un samedi	20.00€
Une nuit	24.00€
Un dimanche ou un jour férié	32.00€

A défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré :

- Samedi : +25%
- Repos imposé par l'organisation : +25%
- Nuit : +50%
- Dimanche et jour férié : +100%

- **Indemnité de permanence (autres filières que celle de la filière technique).**

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en 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.

Les montants de l'indemnité de permanence sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Période de permanence	Indemnité horaire
Samedi	45.00€
Demi-journée du samedi	22.50€
Dimanche ou jour férié	76.00€
Demi-journée du dimanche ou jour férié	38.00€

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

II - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

GRADES TRANSPOSABLES DEPUIS LE 1er JANVIER 2016

Article 3 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :
- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle,
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération 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 occupant un emploi à temps non complet.

Article 4 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Article 4-1 : Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 4-2 : Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

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

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.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, …

Article 4-3 : Définition des critères pour la part variable (CIA)

Le versement du complément indemnitaire (CIA) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle *(entretien professionnel du fonctionnaire et du contractuel, évaluation du stagiaire)* :

- La réalisation des objectifs,
- L'efficacité dans l'emploi,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement,
- La disponibilité et l'adaptabilité,
- Le respect de la déontologie.

Article 4-4 : Modulations individuelles

- **Part fixe (IFSE)**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

La cotation des postes :

- S'appuie sur ces 3 types de critères fixés par l'article 3-1, de la présente délibération, afin de définir une échelle de point pour chaque indicateur.
- Attribue à chaque poste le nombre de points correspondant pour chaque indicateur afin de créer des niveaux de fonctions,
- Permet de déterminer la vraie valeur indemnitaire au regard des fonctions occupées.

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard du compte-rendu de l'entretien professionnel et d'après une échelle d'évaluation :

- 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 ;
- pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

- **Part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un cœfficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100% de la valeur maximal.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Article 5 : L'attribution individuelle de l'ensemble du régime indemnitaire susmentionné pourra être remise en cause, dans le cadre du congé pour raison de santé et en raison :

- Conséquence sur le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire :

La loi de finances pour 2025 prévoit que durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence :

- 90 % du traitement pendant les trois premiers,
- 50% pendant les neuf mois suivants.

en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur (modification de l'art. L. 822-3 du CGFP).

Cette mesure a été transposée par décret aux agents contractuels (de droit public) pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement (modification des art. 7, 12 et 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) :

- Après quatre mois de services, un mois à 90% de son traitement et un mois à demi-traitement,
- Après deux ans de services, deux mois à 90% de son traitement et deux mois à demi-traitement,
- Après trois ans de services trois à 90% de son traitement et trois mois à demi-traitement.

Par conséquent, ces dispositions prévoient que la réduction du traitement influe sur les autres éléments de rémunération, dont le régime indemnitaire.

Par ailleurs, au 5ème jour du congé de maladie ordinaire, la diminution du régime indemnitaire à 100%, sera maintenue (ne sont pas concernés les agents en accident de travail dès lors que l'affection dont ils souffrent est reconnue imputable au service, les congés de maternité et paternité).

Cette diminution se fera sur la totalité du régime indemnitaire pour chaque agent.

Pour les agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de maladie grave, le régime indemnitaire ne sera pas maintenu.

A partir des règles générales ainsi définies, le régime indemnitaire peut être envisagé par filière.

Par ailleurs,

Pour les catégories A

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

- **Cadre d'emplois des Attachés territoriaux**

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
• A G1	Directeur/trice général(e) des services Directeur(trice) Général(e) adjoint(e) des services	36 210 €	22 310 €
• A G2	Responsable de service avec encadrement	32 130 €	17 205 €
• A G3	Cadre expert sans encadrement	25 500 €	14 320 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**
• A G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	6 390€
• A G2		5 670 €
• A G3		4 500 €

➢ **<u>Cadre d'emploi des Ingénieurs territoriaux</u>**

Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps interministériel des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**	
		Non logé	**Logé pour nécessité absolue de service**
• A G1	Directeur(trice) Général(e) des Services des services techniques	46 920 €	32 850 €
• A G2	Responsable de service avec encadrement	40 290 €	28 200 €
• A G3	Cadre expert sans encadrement	36 000 €	25 190 €

– <u>Complément indemnitaire annuel (CIA)</u> :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**
• A G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	8 280€
• A G2		7 110€

• A G3		6 350€

➢ **Cadre d'emplois des puéricultrices territoriaux**

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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
• A G1	Direction d'une crèche ≥ 38 lits	19 480 €	/ €
• A G2	Direction d'une crèche ≤ 38 lits	15 300 €	/ €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels
• A G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	3 440 €
• A G2		2 700 €

➢ **Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps interministériel des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les éducateurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des éducateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
• A G1	Direction d'une crèche	14 000 €	/ €
• A G2	Encadrement d'une équipe > 12 personnes	13 500 €	/ €
• A G3	Encadrant d'une équipe < 12 personnes	13 000 €	/ €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels
• A G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	1 680 €
• A G2		1 620 €
• A G3		1 560 €

Pour les catégories B

➢ **Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux/des animateurs territoriaux**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux, les animateurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux, est réparti en 3 groupes de fonctions auquel correspondent les montants plafonds suivants :

a) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
• B G1	Chef de service encadrant une équipe > 12 personnes	17 480 €	8 030 €

• B G2	Chef de service encadrant une équipe < 12 personnes	16 015 €	7 220 €
• B G3	Cadre expert sans encadrement	14 650 €	6 670 €

b) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**
• B G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	2 380 €
• B G2		2 185 €
• B G3		1 995 €

➢ **Cadres d'emplois des techniciens territoriaux**

Arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des techniciens supérieurs du développement durable d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux, les animateurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux, est réparti en 3 groupes de fonctions auquel correspondent les montants plafonds suivants :

c) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**	
		Non logé	**Logé pour nécessité absolue de service**
• B G1	Chef de service encadrant une équipe > 12 personnes	19 660 €	13 760 €
• B G2	Chef de service encadrant une équipe < 12 personnes	18 580 €	13 005 €
• B G3	Cadre expert sans encadrement	17 500 €	12 250 €

d) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions	**Montants plafonds annuels**

• B G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	2 680 €
• B G2		2 535 €
• B G3		2 385 €

➢ **Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux**

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des d'infirmiers d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les auxiliaires de puériculture territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux, est réparti en 2 groupes de fonctions auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**	
		Non logé	**Logé pour nécessité absolue de service**
• B G1	Encadrement d'une équipe, dépassement des cycles de travail, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	11 340 €	7 090 €
• B G2	Encadrement d'enfants, habilitations, agréement, niveau de formation, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	10 800 €	7 090 €

a) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		**Montants plafonds annuels**
B G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	1 260 €
B G2		1 200 €

➢ **Cadre d'emploi des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions,

d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux, est réparti en 2 groupes de fonctions auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
• B G1	Encadrement d'une équipe, dépassement des cycles de travail, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	16 720 €	/ €
• B G2	Encadrement d'enfants, habilitations, agréement, niveau de formation, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	14 960 €	/ €

b) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels
B G1	Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel	2 280 €
B G2		2 040 €

Pour les catégories C

- **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des adjoints d'animations territoriaux, des adjoints territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, les adjoint techniques territoriaux et des agents de maîtrise territoriaux.**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux, les agents spécialisés des écoles maternelles, les adjoints d'animations, les adjoints du patrimoine, des adjoints techniques et des agents de maîtrise.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, les agents spécialisés des écoles maternelles, les adjoints d'animations, les adjoints du patrimoine, des adjoints techniques et des agents de maîtrise sont répartis en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

c) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

…/…

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
• C G1	Encadrement d'une équipe, dépassement des cycles de travail, Diversité des domaines de compétences, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	11 340 €	7 090 €
• C G2	Complexité des missions, habilitations, agréement, niveau de formation, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	10 800 €	6 750 €

d) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif **:** n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : peut être variable d'une année sur l'autre,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels
C G1	Encadrement d'une équipe	1 260 €
C G2	Complexité des missions	1 200 €

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Ce dispositif a été approuvé au Comité Technique du 6 juin 2017.

Article 6 : IFSE REGIE

Une part distincte « IFSE régie » sera versée annuellement en plus du montant IFSE attribué au titre du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent, et ce, dans le respect des plafonds règlementaires prévus au titre de cette part.

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels de droit public responsables d'une régie.

- **Les montants de la part IFSE régie**

…/…

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	**110 minimum**
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	**110 minimum**
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	**120 minimum**
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	**140 minimum**
De 7601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	**160 minimum**
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201à 18 000	1 800	**200 minimum**
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	**320 minimum**
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001à 53 000	4 600	**410 minimum**
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	**550 minimum**
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	**640 minimum**
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	**690 minimum**
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	**820 minimum**
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 minimum**
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 minimum**

Article 7 : **BONUS ATTRACTIVITE**

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « bonus attractivité » cofinancer par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales, une revalorisation d'un montant de 100 euros net mensuel de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise, sera versé aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et aux agents contractuels de droit public relevant ou recrutés par référence aux cadres d'emplois des :

- Puéricultrices territoriales ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- Adjoints techniques territoriaux ;
- Adjoints d'animation territoriaux ;

Et travaillant auprès de la petite enfance.

Article 8 : **LA GARANTIE ACCORDEE AUX AGENTS**

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

Le Conseil Municipal, l'exposé du rapporteur entendu, après en avoir délibéré,

Art. 1 : ANNULER la délibération n°06_2025 du 30 janvier 2025,

Art.2 : ACTUALISE les montants de références des différentes indemnités et primes du régime indemnitaire,

Art. 3 : INSCRIT chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice en cours/Chapitre 012,

Pour : 29 (unanimité)

Contre : 0

Abstentions : 0

Pour Extrait Certifié Conforme,
Le 18 décembre 2025.

M. le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Marseille dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le Tribunal Administratif de Marseille peut être saisi par le biais de l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible depuis le site internet www.telerecours.fr.

Le Maire
Marc DEL GRAZIA

La Secrétaire de séance
Brigitte CALDERONE

LeMaire,
Marc DEL GRAZIA

AR-Préfecture de Marseille	Acte certifié éxécutoire
013-211300850-20251226-9-DE	Réception par le Préfet : 26-12-2025 Publication le : 26-12-2025