



Secrétariat Général

EXTRAIT N°75/2025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté - Egalité - Fraternité

COLLECTIVITE TERRITORIALE DE LA MARTINIQUE

VILLE DU SAINT-ESPRIT

**EXTRAIT DES PROCÈS-VERBAUX
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Date de convocation et de publication : 30 octobre 2025

Séance du **06 novembre 2025**

Présidence de M. Fred Michel TIRAULT, Maire
Mme Kitty MARIE-LUCE, Secrétaire de séance.

L'An Deux Mille Vingt-cinq, le jeudi 06 novembre à 18 heures 30, les membres du Conseil Municipal de la Ville du SAINT-ESPRIT régulièrement convoqués, se sont réunis à la Médiathèque Alfred MELON-DEGRAS, lieu désigné pour leur séance, à l'effet de délibérer sur l'ordre du jour suivant :

**INSTAURATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Étaient présents : M. Fred Michel TIRAULT, Maire et Président - M. Erick PIGNOL - Mme Sylvia ELISMAR-JEAN-BAPTISTE-SIMONNE - M. Eddy LOUIS-ALEXANDRE dit PETIT-FRERE - Mme Patricia BOCLÉ-BRIAND - M. Athanase MONDÉSIR - Mme Peggy FAGOUR - Mme Cynthia JACOB (Adjoints) M. Christian MARTIAL - Mme Huguette DELEM - Mme Maryse GOUJON - Mme Kitty MARIE-LUCE - Mme Judith DIALLO - Mme Sabrina TOUYA-PILON - Mme Stéphanie PARTY - M. Steve ALLONGOUT - M Michel DURANTY (Conseillers Municipaux).

Étaient absents (es) excusés (es) :

Procurations:

- M. Jocelyn ALCINDOR à Eddy LOUIS-ALEXANDRE dit PETIT-FRERE
- M. Thierry DORVAN à Erick PIGNOL
- M. Guybert FIRMIN à Sylvia ELISMAR-JEAN-BAPTISTE-SIMONNE
- Mme. Marie-Annick APOCALE à Huguette DELEM
- Mme. Geneviève SUZANNE à Cynthia JACOB
- M. Boris VIGILANT à Fred Michel TIRAULT

Étaient absents (es) :

- M. Alexandre GERALD
- Mme Linsay SAINT-PIERRE
- Mme Maryse PLANTIN
- Mme Renée BERNADINE
- Mme Annie GROS-DUBOIS
- M. Olivier BERISSON

Secrétaire de séance :

L'appel terminé et le quorum atteint, le Président prie le Conseil de désigner un secrétaire de séance. Mme Kitty MARIE-LUCE est désignée pour remplir ces fonctions qu'elle déclare accepter.

Sur rapport de Monsieur le Maire,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire 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 la délibération du 15 mars 2007 instaurant le régime indemnitaire de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération du 15 mars 2007 portant attribution de l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu la délibération du 15 mars 2007 portant attribution l'indemnité d'exercice de missions de préfecture,

Vu la délibération n°2015-12-25 portant modification du régime indemnitaire

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 23 octobre 2025,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, le mode de versement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour entrer en conformité avec le texte et gagner en attractivité et équité dans la commune

Considérant que cette nouvelle délibération abroge les délibérations en vigueur portant attribution des primes non cumulables au présent régime indemnitaire,

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités. Le Maire propose à l'assemblée délibérante de mettre en œuvre le RIFSEEP dans les conditions présentées ci-dessous.

➤ **Primes statutaires concernées**

Pour les filières éligibles au RIFSEEP et en fonction des possibilités réglementaires pour chaque grade, les primes suivantes sont concernées :

- RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

➤ **Les deux composantes du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend deux parts qui peuvent être cumulatives mais diffèrent dans leur objet :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Dans le cadre de référence statutaire ci-dessus rappelé, chaque indemnité pourra être servie dans le respect des minimas et maximas réglementaires ou fixés selon la présente délibération.

Il est rappelé que l'autorité territoriale a toute latitude, entre ces bornes, pour majorer ou réduire le régime indemnitaire en fonction du profil de l'agent (compétences, parcours, expertise...), de sa manière de servir et en appréciation de ses conséquences sur la bonne marche du service public (défaut de professionnalisme récurrent, gravité des faits commis par un agent, dysfonctionnements constatés...).

➤ **Bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires, qu'ils exercent à temps complet, temps non complet ou temps partiel, avec un versement au prorata de leur temps de travail ;
- Aux agents contractuels de droit public, lorsqu'ils occupent des emplois permanents, qu'ils exercent à temps complet, temps non complet ou temps partiel, avec un versement au prorata de leur temps de travail.

Par conséquent, ne bénéficient pas des dispositions prévues par la délibération :

- Les personnes en contrat de droit privé (apprentis, service civique...),
- Les personnes en contrat de droit public occupant un emploi non permanent (accroissement d'activité, saisonnier, remplaçant)
- Les stagiaires des écoles rémunérés par gratification,
- Les vacataires,
- Les collaborateurs de cabinet.

Demeurent non éligibles au RIFSEEP :

- Les filières ne relevant pas du principe de parité avec la FPE (police municipale et sapeurs-pompiers professionnels),
- Deux cadres d'emplois : les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique, alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'éducation nationale.

➤ Règles de cumul

Le régime indemnitaire, transposable à la fonction publique territoriale a pour vocation de se substituer toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Il est en revanche cumulable dans le respect des textes, avec notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, complémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs qui devient « indemnité de maniement de fonds »

➤ Plafonds appliqués dans la commune correspondant aux plafonds réglementaires

Les plafonds maximaux sont prévus réglementairement et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser le montant desdits plafonds. C'est ceux-ci qui sont retenus au sein de la collectivité.

- *Agents éligibles au RIFSEEP*

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après, dans le respect des montants maximaux décrits dans le tableau (montants en euros bruts annuels, en vigueur au moment de la délibération et susceptibles d'évoluer selon la réglementation) :

Filière	Cadre d'emplois	Cat	Arrêté plafond	Plafond IFSE	Plafond CIA
Administrative	Attaché territorial	A	Arrêté du 3 juin 2015	36 210	6 390
	Secrétaire de mairie	A	Arrêté du 3 juin 2016	36 210	6 390
	Rédacteur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	2 380
	Adjoint administratif territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
Technique	Ingénieur territorial	A	Arrêté du 5 novembre 2021	46 920	8 280
	Technicien territorial	B	Arrêté du 5 novembre 2021	19 660	2 680
	Agent de maîtrise territorial	C	Arrêté du 28 avril 2015	11 340	1 260

	Adjoint technique territorial	C	Arrêté du 28 avril 2015	11 340	1 260
	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	C	Arrêté du 2 novembre 2016	11 340	1 260
Culturelle	Attaché territorial de conservation du patrimoine	A	Arrêté du 14 mai 2018	34 000	6 000
	Bibliothécaire territorial	A	Arrêté du 14 mai 2018	29 750	5 250
	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	A	Arrêté du 5 juillet 2024	38 021	6 710
	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Arrêté du 14 mai 2018	16 720	2 280
	Adjoint territorial du patrimoine	C	Arrêté du 30 décembre 2016	11 340	1 260
Sportive	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	A	Arrêté du 5 octobre 2023	28 800	5 082
	Educateur territorial des activités physiques et sportives	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	2 380
	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
Sociale	Conseiller territorial socio-éducatif	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Assistant territorial socio-éducatif	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Educateur territorial de jeunes enfants	A	Arrêté du 17 décembre 2018	14 000	1 680
	Moniteur-éducateur et intervenant familial	B	Arrêté du 31 mai 2016	9 000	1 230
	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
	Agent social territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
Médico-sociale	Médecin territorial	A	Arrêté du 13 juillet 2018	43 180	7 620
	Psychologue territorial	A	Arrêté du 4 septembre 2025	25 500	4 500
	Sage-femme territoriale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Cadre territorial de santé paramédical	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Puéricultrice cadre territorial de santé (voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Puéricultrice territoriale (ancien cadre d'emploi en voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Puéricultrice territoriale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Cadre de santé territorial (ancien cadre d'emploi en voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Infirmier territorial en soins généraux	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Infirmier territorial	B	Arrêté du 4 juillet 2017	14 035	1 915
	Auxiliaire de puériculture territorial	C	Arrêté du 31 mai 2016	9 000	1 230
	Auxiliaire de soins territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
	Aides-soignants	C	Arrêté du 31 mai 2016	9 000	1 230
Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial	A	Arrêté du 8 avril 2019	49 980	8 820
	Technicien paramédical	B	Arrêté du 4 juillet 2017	9 000	1 230
	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
Animation	Animateur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	2 380
	Adjoint territorial d'animation	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260

Les montants plafonds de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

* **Attention** : la somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. La part variable ne peut excéder 50 % du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP (afin de respecter l'esprit de la réforme RIFSEEP, la part variable doit être, au plus, égale à la part fixe).

I. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité mensuelle dénommée « indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise » (IFSE) ayant vocation à valoriser les responsabilités exercées et l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette « IFSE » repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions définis selon les critères suivants :

- 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.

Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

1. Conditions de versement

L'IFSE principale comprend des modalités de versement :

- D'une part un versement mensuel, intitulé « IFSE part principale » défini selon le profil de l'agent et son groupe de fonction de rattachement ;
- **Des parts complémentaires** peuvent être versées en fonction de la situation de l'agent et de son éligibilité à certains dispositifs tels que présentés ci-dessous :
 - Une « IFSE assistant de prévention » lorsque l'agent tient ce rôle, en plus de son poste, selon une lettre de mission qui lui est adressée.
 - Une « IFSE intérim », en cas d'exercice de missions complémentaires. Ces missions complémentaires seront précisées dans l'arrêté de versement d'IFSE complémentaire, versée mensuellement.
 - Une « IFSE bonus attractivité » si l'agent exerce des missions spécifiques auprès de la Petite enfance. Ces missions complémentaires seront précisées dans l'arrêté de versement d'IFSE complémentaire, versée mensuellement.

L'IFSE (part principale et parts complémentaires) est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel et temps non-compét.

2. Définition des groupes de fonctions pour l'IFSE

5 groupes de fonction ont été définis en cohérence avec l'organigramme de la collectivité (niveau hiérarchique) et par regroupement des postes en métiers reconnaissant un niveau cohérent de fonctions, de technicité et de sujétions.

La ville dispose d'une cartographie qui recense l'ensemble des métiers exercés. Les critères de cotation utilisés pour évaluer les métiers sont les suivants :

La responsabilité :

- Le niveau hiérarchique (organigramme)
- Le pilotage/animation de projets ou dossiers internes ou en coproduction de service public (partenariat)
- La distinction encadrement direct – supervision

La technicité :

- La technicité effective du métier : tâches d'exécution répétitives ou tâches exigeant une analyse, une synthèse, une aide à la décision, une maîtrise d'outils
- Les habilitations (ex. CACES, HACCP), les diplômes professionnels (ex. doctorat de médecine) voire le niveau de formation initiale (classification Education Nationale)
- Le degré d'initiative requis

Les sujétions :

- Les contraintes physiques (gestes répétitifs, efforts, port de charges, etc.), usure
- Le degré de vigilance (attention particulière, responsabilité juridique et financière)
- La disponibilité, la réactivité (urgence, disponibilité vis-à-vis de la direction, du public).
- L'exposition au risque (physique et verbal)

Ces Cinq groupes de fonctions sont identifiés comme suit :

Métier	Libellé	Groupe	
DGS	Emploi de direction générale	G1	
Directeur	Emploi de direction	G2	
Responsable de service	Emploi d'encadrant	G3	
Chef d'équipe	Fonctions d'assistance, de coordination d'un projet ou d'une activité	G4	
Chargé de mission culturelle		G4	
ATSEM		G4	
Auxiliaire de puériculture		G4	
Informaticien		G4	
Concepteur graphique		G4	
Référents scolaires/périscolaires/restauration		G4	
Agent d'encadrement scolaire		G4	
Chargé de communication		G4	
Agent de crèche		G4	
Référent habitat		G4	
Référent insertion		G4	
Animateur sportif		G4	
Responsables espace jeunesse / espace adulte		G4	
Magasinier		G4	
Agent d'urbanisme		G4	
Référent environnement		G4	
Agent d'état-civil		G4	
Chargé d'action culturelle		G4	
Médiatrice culturelle		G4	
Conseiller numérique		G4	
Assistant de gestion administrative et comptable		G4	
Agent d'accueil		G4	
Animateur espace numérique		G4	
Conducteur d'engin		Fonction d'exécution	G5
Coursier			G5
Agent polyvalent des écoles	G5		
Agent technique	G5		
Agent de cuisine	G5		
ASVP	G5		
Aide magasinier	G5		
Agent d'entretien	G5		

3. Détermination des montants individuels de la part mensuelle

L'attribution individuelle de la part mensuelle est décidée par l'autorité territoriale.

Le montant individuel dépend du rattachement du métier occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis précédemment.

Dans le cadre des montants maximum, il appartient à l'autorité territoriale de fixer, pour chaque agent de la collectivité, la part fonction qui lui sera versée, au regard des critères d'attribution individuelle suivants, notamment : responsabilités inhérentes aux fonctions, sujétions auxquelles l'agent doit faire face, complexité des dossiers gérés en termes de technicité et/ou d'encadrement, expérience professionnelle, pénibilité des fonctions occupées, degré d'exposition du poste aux risques de toute nature, difficultés de toutes nature auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

4. Attribution d'une IFSE part complémentaire

Certains motifs ouvrent droit à l'attribution d'une part d'IFSE complémentaire. Ces motifs sont listés de manière exhaustive ci-après. Ils sont cumulables entre eux à partir du moment où l'agent remplit les conditions pour y prétendre.

Il convient de noter que les agents susceptibles de les percevoir :

- Se verront adresser un arrêté individuel d'attribution (ponctuel, pour une durée déterminée ou de manière permanente selon les cas) ;
- Ne pourront percevoir un montant les conduisant à dépasser le montant plafond cumulé de l'IFSE de leur cadre d'emplois et du CIA (fongibilité des enveloppes autorisée par la loi ; ainsi, pour pouvoir verser une IFSE complémentaire dérogatoire au plafond du cadre d'emplois, le montant de CIA sera plafonné en conséquence).
- Dès lors que les fonctions qui ouvrent droit à cette IFSE complémentaire cessent d'être remplies, l'IFSE complémentaire n'est plus versée.

IFSE intérim

Il s'agit d'exercer à titre ponctuel les missions d'un supérieur hiérarchique en cas de vacance effective du poste ou d'absence de longue durée (1 mois à minima) de l'agent en question.

La demande d'attribution d'une part complémentaire à ce titre doit émaner du responsable hiérarchique ou du n+2 de l'agent. Les missions sont précisées dans l'arrêté d'attribution de l'IFSE intérim.

L'attribution fera l'objet d'un versement mensuel, pour une durée correspondante au nombre de mois de réalisation de l'intérim. Son montant est défini ainsi :

- Octroi du montant de l'IFSE de référence du groupe fonction.

L'indemnité « IFSE intérim » est versée mensuellement en complément de l'IFSE « part principale ».

ISFE Assistant de prévention

Cette IFSE est versée dès lors qu'une lettre de mission a été attribuée à l'agent, signée par l'autorité territoriale. Elle prend fin lorsque l'agent n'exerce plus la mission.

L'indemnité « IFSE assistant de prévention » d'un montant de 100 euros bruts est versée mensuellement en complément de l'IFSE « part principale ».

IFSE « bonus attractivité » de la Petite Enfance (Agents de la crèche municipale)

Le dispositif « bonus attractivité » implique une prise en charge par la Caisse des Allocations Familiales des 2/3 du coût chargé d'une revalorisation de 100 euros nets mensuels par agent.

Sont concernés par la revalorisation l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la prestation de service unique (PSU) et gérés par une collectivité territoriale ou un établissement public local.

Précisément, sont concernés par cette revalorisation, les fonctionnaires et agents publics contractuels ainsi que les assistantes maternelles qui :

- Exercent leurs missions auprès d'enfants ou qui sont exercent une fonction de direction dans un établissement d'accueil des mineurs financés par la prestation de service unique ;
- Sont en poste ou recrutés postérieurement à la délibération mettant en œuvre la revalorisation

La revalorisation doit être pérenne et s'appliquer à l'ensemble des professionnels exerçant leurs fonctions auprès d'enfants ainsi qu'aux agents exerçant les fonctions de direction de ces structures, titulaires et contractuels, en poste ou recrutés postérieurement à la mise en place du dispositif.

Ainsi, la revalorisation doit résulter d'une mesure portant sur l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la collectivité ou de l'établissement qui y sont éligibles ;

Dans ce cadre, la commune souhaite consacrer la revalorisation par l'intermédiaire du RIFSEEP pour les fonctionnaires et les agents publics contractuels qui en sont éligibles.

Ainsi, dans ce cadre, l'IFSE de chaque agent sera augmentée de 100 € mensuels par un arrêté individuel. Cette IFSE sera versée dans le cadre d'une IFSE part complémentaire « bonus attractivité » visible comme telle sur le bulletin de salaire de l'agent.

5. Cas possible de réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions, le régime indemnitaire applicable est celui du nouveau groupe fonction, qu'il soit supérieur ou inférieur ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6. Modulation du montant en cas d'absence

L'autorité territoriale peut, au vu de l'absence ou de la gravité des faits commis par un agent et des dysfonctionnement engendrés pour la bonne marche du service, réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitaire liée aux fonctions exercées.

L'attribution de ce régime indemnitaire suit le sort du traitement, notamment en cas de retrait sur salaire à caractère disciplinaire ou en cas d'absence injustifiée. Dans ces cas, une retenue est opérée par application de la règle du 1/30ème.

Le RIFSEEP suit le sort du traitement durant les congés annuels, les déplacements professionnels, les congés maternité, d'adoption et de paternité, les congés pour accident du travail ou maladies professionnelles, autorisations d'absence pour événements familiaux ou syndicaux.

Modalités de maintien ou de suppression du IFSE

Absences rémunérées	Suit le sort du traitement	Maintien jusqu'à 33% (maximum Etat)	Suppression
Maladie ordinaire (90%) Congé longue maladie (100%) Congé maladie longue durée (100%) Grave maladie (100%)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 33 % <input checked="" type="checkbox"/> 33 %	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Maintien jusqu'à 60% (maximum Etat)	Suppression
Maladie ordinaire Congé longue maladie Congé maladie longue durée Grave maladie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 60 % <input checked="" type="checkbox"/> 60 %	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)		Maintien 100%	Suppression
Maternité Paternité, accueil de l'enfant Adoption Maladie professionnelle Accident de service Accident de trajet		<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			} CITIS
Autres absences rémunérées		Suit le sort du traitement	Proratisé à hauteur du temps partiel
Temps partiel thérapeutique		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Autre situation	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilité sur un groupe inférieur			<input checked="" type="checkbox"/> En cas de mobilité vers un groupe inférieur, le montant de l'IFSE sera ajusté en fonction de celui applicable au nouveau groupe.

7. Maintien à titre personnel

Le montant mensuel (ou semestriel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP.

8. Périodicité et proratisation du versement

L'IFSE est versé mensuellement sur la base d'1/12ème du montant annuel individuel attribué. Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

II. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel, tenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, appréciée lors de l'entretien professionnel annuel.

Ce complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Pour l'attribution de la part engagement individuel du régime indemnitaire applicable aux agents de la commune, le Maire s'est fondé sur les critères d'attribution individuels qu'il appartient à l'assemblée de fixer.

Ces critères sont les suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles avec les usagers, les collègues, la hiérarchie et les élus
- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (pour les agents encadrants)

Et d'une façon globale, la manière générale de servir des agents.

1. Condition de versement du CIA et proratisation

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors des entretiens professionnels de l'année écoulée qui se dérouleront au cours du 1^{er} semestre de l'année suivante.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée et de sortie dans la collectivité.

Dans ce cadre, le montant individuel de CIA correspond à une proportion fixée entre 0 et 100% du plafond applicable par la collectivité selon le groupe de fonction, sont détaillés, par catégorie et cadre d'emplois, au point précédemment présenté : « *Plafonds appliqués dans la commune correspondant aux plafonds réglementaires* ». Ce montant sera proratisé, le cas échéant selon le temps de travail effectif.

III. Attribution

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'arrêtés individuels.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL MUNICIPAL A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS :

1. **ADOpte** le régime indemnitaire dans les conditions mentionnées ci-dessus à compter du 1er janvier 2026,
2. **DÉCIDE** que les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont abrogées ou modifiées en conséquence,
3. **DÉCIDE** que les crédits correspondants à la présente délibération seront prévus et inscrits au budget communal,
4. **AUTORISE** le Maire à signer tous les documents utiles et pièces afférentes à ce dossier et à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, le Maire lève la séance à 20h32. Fait et clos les jour, mois et an que dessus et les membres présents ont signé.

Pour extrait certifié conforme.
Fait au Saint-Esprit, le **24 novembre 2025**



Le Maire,

Fred Michel TIRAULT

La secrétaire de séance,

Ketty MARIE-LUCE

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire du présent acte, informe que le présent extrait des délibérations du Conseil Municipal peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Martinique dans un délai de deux mois à compter de sa publication. La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.

Transmis en sous-préfecture du MARIN, le **- 3 DEC. 2025**



Le Maire,

Fred Michel TIRAULT