



PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mil vingt-cinq, le trois novembre à 20 h 00, le Conseil Municipal de VIF, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Guy GENET.

Présents : Guy GENET – Gérard BAKINN – Jacques DECHEMAUX – Yasmine GONAY – Jean-Marc GRAND – Sarine VELLA – Daniel SUAREZ - Colette ROULLET – Fabien MYLY – François FASCIAX – Didier JUAREZ – Cécilia BOURGIN – Michelle NOWAKOWSKI – Sylvain GARREAU – Patrick LOMBARD – Karine MAURINAUX - Christian GIRAUD – Florence SCHAMBEL – Serge SANTARELLI – Séverine GALBRUN – Guillaume CARASSIO

Procurations : Anne-Sophie DESOBLIN-RUELLE à Sarine VELLA
Nathalie CHEVALIER à Gérard BAKINN
Céline DI DOMENICO à Daniel SUAREZ
Karine REGOBIS à Colette ROULLET
Sébastien GRIVEL à Yasmine GONAY
Gaëlle FAOU à Jacques DECHEMAUX
Claude CHALVIN à Guillaume CARASSIO

Absente excusée : Céline GRANGÉ

Secrétaire de séance : Cécilia BOURGIN

Date de la convocation du Conseil Municipal : 28 octobre 2025

Nombre de conseillers municipaux :

En exercice :	29
Présents :	21
Procurations :	07
Votants :	28

Le Quorum est atteint.

LES DELIBERATIONS :

I. RESSOURCES HUMAINES

- 1 - Abrogation de la délibération 2520/T du 29/03/1990 portant versement du 13ème mois au personnel communal
 - 2 - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
 - 3 - Régime indemnitaire des agents du cadre d'emploi des Assistants d'Enseignement Artistique
-

Avant l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Monsieur le Maire revient sur la réunion préparatoire qui s'est tenue le 22 octobre 2025 et précise que sur les 36 communes, 33 sont concernées. Le Centre de Gestion demande aux communes de régulariser. Il y a urgence concernant le 13ème mois des agents avec un versement en novembre.

Monsieur le Maire précise que lors de la réunion préparatoire, Mme la Directrice Générale des Services et Mme la Directrice des Moyens Généraux ont pu répondre aux questions posées.

Monsieur le Maire fait également observer que la synthèse des DA et le procès-verbal de la séance du 22 septembre 2025 seront examinés lors du Conseil Municipal du 15 décembre prochain.

1 - Abrogation de la délibération 2520/T du 29 Mars 1990, portant versement du 13ème mois au personnel communal sur le budget de la Ville

Le Conseil,
Entend le rapport de Guy GENET,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la délibération 2520/T du 29 Mars 1990 prévoyant le versement du 13ème mois par la collectivité, alors qu'il était précédemment versé par le biais de la Caisse d'entraide (et ce, antérieurement à 1984) ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 Octobre 2025 ;

Considérant que la Chambre Régionale des Comptes estime que le versement d'un 13ème mois n'est pas considéré comme étant un avantage collectivement acquis dès lors que la Commune n'est pas en mesure de fournir des documents datés d'avant janvier 1984 attestant des modalités de versement de cette prime ;

A l'issue de sa présentation, Monsieur le Maire propose de passer au vote.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'ABROGER** la délibération 2520/T du 29 Mars 1990 prévoyant le versement du 13ème mois par la collectivité, alors qu'il était versé antérieurement à 1984 par le biais de la Caisse d'entraide ;
- **DE CHARGER** Monsieur le Maire, ou en cas d'absence, son suppléant, de prendre toutes les dispositions nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

2 - Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil,
Entend le rapport de Guy GENET,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 25 Septembre 2023 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la commune de VIF ;

Vu la délibération du 22 septembre 2025, portant validation de principe d'intégration du 13ème mois dans le RIFSEEP des agents communaux ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial extraordinaire en date du 22 octobre 2025 ;

Considérant qu'il convient de revoir le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) existant pour les agents de la commune ;

Vu l'ensemble des éléments ci-dessus ;

A l'issue de sa présentation, et en l'absence de question, Monsieur le Maire propose de passer au vote.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** les dispositions du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel :

Article 1 : Abrogation des dispositions antérieures

La délibération n°2023/03 du conseil municipal du 25 septembre 2023 susvisée ci-dessus est abrogée.

Article 2 : Bénéficiaires du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Les bénéficiaires du présent régime indemnitaire sont les personnels en position d'activité, en fonction au sein de la collectivité, nommés sur un emploi permanent soit :

- Les agents stagiaires et titulaires.
- Les contractuels de droit public nommés sur un emploi permanent (vacance d'un emploi) y compris les agents recrutés en qualité de collaborateur de cabinet.

Les agents exclus du champ d'application du régime indemnitaire sont :

- Les contractuels de droit public nommés sur un emploi non permanent
- Les contractuels de droit public nommés pour assurer le remplacement momentané d'un agent indisponible
- Les agents vacataires
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé (contrat d'apprentissage, PEC...).

Article 3 : Composantes du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Le régime indemnitaire est constitué de deux parts conformément à la réglementation applicable :

1. Une part mensuelle dénommée IFSE « Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise » :

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel, soit 12 versements dans l'année pour une année civile complète.

Le montant est déterminé en référence au groupe de fonctions du poste occupé par l'agent. Cette classification se fait sur la base de la catégorie du poste et selon le niveau de fonctions, de sujétions et d'expertises de la grille de critères définie par la Ville de Vif.

2. Une part annuelle dénommée CIA « Complément Indemnitaire Annuel » :

Le CIA fait l'objet d'un versement semestriel. Il vient récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

La décision d'attribution du CIA et de modulation est faite sur la base de l'engagement de l'agent et de l'entretien professionnel.

Les montants de rémunération inscrits dans la présente délibération sont les plafonds fixés pour des agents travaillant à temps complet, en équivalent temps plein (ETP). Les montants de rémunération indemnitaire attribués in fine le sont par arrêté individuel au prorata du temps effectif de travail de l'agent pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou temps non complet.

Pour les agents qui quitteraient la collectivité en cours d'année, ou pour les agents nouvellement recrutés, le versement du CIA est proratisé en fonction de la durée de présence sur l'année.

Les montants versés font l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans revalorisation automatique :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- A minima tous les quatre ans

L'ensemble des versements par agent est effectué dans la limite des plafonds déterminés et applicables à la Fonction Publique d'État.

La période de référence de rémunération indemnitaire est une année civile complète : du 1er janvier au 31 décembre de l'année N concernée.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions :

Le montant de l'IFSE est fixé selon 6 niveaux de fonctions, de sujétions et d'expertises requis dans l'exercice du poste occupé par les agents.

Au regard de sa fiche de poste, la collectivité réparti chaque poste en tenant compte de la catégorie du poste occupé par l'agent entre différents niveaux selon les critères suivants :

Critères relatifs aux fonctions :

- Niveau hiérarchique
- Management de projet
- Engagement de sa responsabilité

Critères relatifs aux expertises

- Niveau de technicité requis
- Qualification nécessaire à l'exercice du poste
- Périmètre d'autonomie
- Diversité des domaines de compétences

Critères relatifs aux sujétions :

- Exposition aux risques physiques
- Obligations organisationnelles
- Relation usager

Six niveaux correspondant à six groupes de fonctions sont constitués sur la base de la catégorie des postes par rapport aux critères définis ci-dessus :

- 3 groupes pour les postes de catégorie A : A1 ; A2 ; A3
- 1 groupe pour les postes de catégorie B : B1
- 2 groupes pour les postes de catégorie C : C1 ; C2

Les postes sont répartis à l'intérieur des niveaux et des groupes de fonctions selon leur assujettissement aux critères cités ci-dessus.

Niveau	Catégorie de poste	Groupe de Fonction
Niveau 6	Direction Générale	A1
Niveau 5	Directeurs	A2
Niveau 4	Responsables de service	A3
Niveau 3	Agents experts	B1

Niveau 2	Agents avec initiatives	C1
Niveau 1	Agents d'exécution	C2

Article 5 : Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer un montant individuel qui sera déterminé à partir de l'engagement de l'agent et des résultats de l'évaluation professionnelle basée sur les critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
 - Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
 - Capacité d'initiative,
 - Sens du service public et respect des valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général)
 - Implication dans les projets du service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel
- Compétences professionnelles et techniques
 - Connaissance du domaine d'intervention
 - Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Qualités relationnelles
 - Capacité à travailler en équipe
 - Positionnement à l'égard de la hiérarchie
- Capacité d'encadrement (pour les postes concernés)
 - Positionnement au regard de ses collaborateurs

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet de deux versements (mai et novembre).

Article 6 : Maintien ou suspension de l'IFSE

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'État (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs
- Congés bonifiés
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes suivent le traitement (elles sont notamment réduites de moitié pendant les périodes à demi-traitement)
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Temps partiel thérapeutique
- Autorisation spéciale d'absence
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale

- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Suspension
- Exclusion temporaire de fonctions
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 7 : Les montants planchers et plafonds du RIFSEEP

Les montants maximums par groupes de fonctions ont été établis dans le respect des montants maximum fixés par l'État par cadres d'emplois.

Le montant des primes figurant sur ce tableau est proratisé en fonction du temps de travail des agents.

Niveau et catégorie de poste	Gpe de fonction	Cadres d'emploi	IFSE annuelle		CIA annuel		Total RIFSEEP avec IFSE plafond	Plafond IFSE + CIA état
			Plancher	Plafond	Plancher	Plafond		
6 – Direction Générale*	A1	Attaché Ingénieur	18 000€	22 200€	0€	2 800€	25 000€	42 600€
5 - Directeurs*	A2	Attaché Ingénieur	10 800€	16 200€	0€	2 800€	19 000€	37 800€
4 – Responsables de service	A3	Attaché Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de Maîtrise Adjoint Technique Attaché de conservation Assist. de conservation Animateur Adjoint d'animation	6 960€	9 000€	0€	1 940€	10 940€	12 600€
3 – Agents experts	B1	Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de Maîtrise Adjoint technique Assist. de conservation Éducateur des APS Animateur Adjoint d'animation	5 040€	8 400€	0€	1 600€	10 000€	12 600€
2 – Agents avec initiatives	C1	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint d'animation ATSEM	4 440€	7 800€	0€	1 100€	8 900€	12 600€
1 – Agents d'exécution	C2	Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint du patrimoine Adjoint d'animation	3 840€	7 200€	0€	1 100€	8 300€	12 600€

*Il est laissé la possibilité de moduler individuellement les niveaux 5 et 6 au moment du recrutement, et dans la limite des plafonds réglementaires.

Article 8 : Règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. 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 éventuels futurs dispositifs destinés à compenser les pertes de pouvoir d'achat (GIPA par exemple) ;
- 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 fonctionnels de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime liée au maniement de fonds ;

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

- **DE FIXER** sa mise en application au 10 novembre 2025 ;
- **DE CHARGER** Monsieur le Maire, ou en cas d'absence, son suppléant, de prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération et notamment à signer la convention et toutes les pièces s'y rapportant.

Monsieur le Maire remercie l'assemblée pour le vote unanime.

3 - Régime indemnitaire des agents du cadre d'emploi des Assistants d'Enseignement Artistique

Le Conseil,
Entend le rapport de Guy GENET,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré ;

Vu l'arrêté ministériel du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré ;

Vu les décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 03 mai 2012 instituant une prime d'intérressement à la performance collective des services, modifiés par les décrets n°2019-1261 et n°2019-1262 du 28 novembre 2019;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 instaurant une prime d'équipement informatique pour les enseignants,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22 octobre 2025 ;

Considérant qu'il convient de revoir le régime indemnitaire des agents du cadre d'emploi des assistants d'enseignement artistique ;

Vu l'ensemble des éléments ci-dessus,

Mme MAURINAUX demande si cette délibération est bien liée à la fonction, et non à la personne, et par conséquent si la personne qui la remplacera aura les mêmes bénéfices.

Monsieur le Maire répond que les bénéfices sont toujours liés à la fonction et non à la personne.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'OCTROYER** aux assistants d'enseignement artistique à compter du 10 novembre 2025 un régime indemnitaire qui s'appuiera sur l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE), tant qu'ils ne seront pas éligibles au RIFSEEP.

- L'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE) comporte une part fixe et une part modulable :

- ◆ Part fixe : elle est liée à l'exercice effectif de la fonction enseignante et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Le taux annuel maximum par agent s'élève à 2 550 € (montant au 1^{er} juillet 2023).

- ◆ Part modulable : elle est liée à des tâches de coordination du suivi des élèves compte-tenu de l'organisation de l'établissement (types d'activités artistiques, types d'enseignements...).

Le taux annuel maximum par agent s'élève à 1 497,88 € (montant au 1^{er} juillet 2023).

Les montants de la part fixe et de la part modulable sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique et sont versés au prorata du temps de travail de l'agent.

- Une prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS) :

Le montant de cette prime sera déterminé en fonction des objectifs fixés, dans la limite du plafond fixé par les textes à savoir 600€ par an.

La PIPCS sera versée en une fois au mois de novembre.

- Une prime d'équipement informatique des enseignants à hauteur de 176€ par an.

Les montants de ces primes seront fixés par arrêté individuel.

- **DE CHARGER** Monsieur le Maire, ou en cas d'absence, son suppléant, de prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération et notamment à signer la convention et toutes les pièces s'y rapportant.

Monsieur le Maire remercie l'assemblée et rappelle que cette séance était nécessaire pour assurer la rémunération des agents.

II – Informations du Maire

- La cérémonie du 11 novembre aura lieu à 11h00 sur la place de la Libération
- Le marché de Noël est programmé le samedi 6 décembre
- Le Repas des Têtes Blanches le samedi 13 décembre
- Le prochain conseil municipal aura lieu le lundi 15 décembre 2025.

III - Réponses aux questions de l'opposition

Groupe L'Essentiel pour Vif

Sans objet,

Groupe Perspective Commune

Sans objet.

La séance est levée à 20h13

Vif, le 15 décembre 2025

