



## **2026-21**

### **Désignation du référent déontologue des élus**

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 452-30 et L. 452-40 ;  
Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-12, L.1111-13, L.1111-14 et R. 1111-1-A. à R. 1111-1-D. ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local ;

Vu le projet de convention d'adhésion à la mission d'assistance et de conseil mise en place par le centre de gestion de la Côte d'Or ;

Considérant que la loi 3DS du 21 février 2022 a prévu que « tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de ces principes » ;

Considérant que la loi n°2025-1249 portant création du statut de l'élu local a consacré ce principe,

Considérant que ce référent doit être désigné par l'organe délibérant de chaque collectivité et établissement public local ;

Considérant que le centre de gestion propose une mission d'assistance et de conseil permettant de prendre en charge l'ensemble des démarches afin de faciliter la mise en œuvre de cette obligation réglementaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

- DECIDE de confier cette mission au CDG21 ;
- PRÉCISE que la liste des référents pourra évoluer, pendant toute la durée fixée pour l'exercice de leurs fonctions, conformément à celle retenue par le centre de gestion ;
- FIXE à six ans la durée d'exercice de leurs fonctions ;
- FIXE les modalités de leur saisine et de l'examen de celle-ci, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus, les moyens matériels mis à leur disposition et les modalités de rémunération conformément à la convention jointe ;
- ADOPTE la charte de l'élu local telle que définie en annexe
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer la convention correspondante.

Code de nomenclature pour la télétransmission à la Préfecture : 5.6

## **2026-22**

### **Personnel communal : RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1, L714-1 et L.714-4 à L.714-13 (ancien article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale),
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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, modifié par décret 2022-632 du 22 avril 2022
- 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014
  - Vu la circulaire NOR : RFFF1427139C 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 circulaire interministérielle en date du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RUFSEEP dans la fonction publique territoriale
  - Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
  - Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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,
  - Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,
  - Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,
  - Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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,
  - Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 ;
  - Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 ;
  - Vu l'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 ;
  - Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 16 décembre 2003
  - Vu les délibérations 2022-21 et 2025-02 concernant le RIFEEP.
  - Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 6 mars 2017, concernant les critères d'attribution du RIFSEEP de la délibération 2016-34, repris à l'identique dans la présente délibération
  - Vu l'avis favorable du Comité Technique concernant la délibération 2022-21,

- Vu le tableau des effectifs,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

- o DÉCIDE d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le RIFSEEP comme décrit ci-dessous

Le régime indemnitaire RIFSEEP se compose de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### I.- Mise en place de l'I.F.S.E.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants (évalués en fonction d'indicateurs):

critères professionnels 1	critères professionnels 2	critères professionnels 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
prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	contraintes particulières liées au poste: exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions
indicateurs	indicateurs	indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>- responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>- responsabilité de coordination</li> <li>- responsabilité de projet ou d'opération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaissance (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>- complexité</li> <li>- niveau de qualification requis</li> <li>- temps d'adaptation</li> <li>- difficulté (exécution)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vigilance</li> <li>- risques d'accident</li> <li>- risques de maladie professionnelle</li> <li>- responsabilité matérielle</li> <li>- valeur du matériel utilisé</li> <li>- responsabilité pour la</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- responsabilité de formation d'autrui</li> <li>- ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur financière)</li> <li>- influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>simple ou interprétation)</li> <li>- autonomie</li> <li>- initiative</li> <li>- diversité des tâches, des dossiers ou projets</li> <li>- influence et motivation d'autrui</li> <li>- diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sécurité d'autrui</li> <li>- valeur des dommages</li> <li>- responsabilités financières</li> <li>- effort physique</li> <li>- tension mentale, nerveuse</li> <li>- confidentialité</li> <li>- relations internes et externes</li> </ul>
--	--	--

A.- Les bénéficiaires

L'I.F.S.E. s'appliquera

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État. Chaque catégorie reprise ci-après est répartie en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

• **Catégorie A**

		<b>MONTANTS ANNUELS (fonctionnaires non logés)</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>
Groupe 1	<i>Directeur des services</i>	0	20 000
Groupe 2	<i>Responsable de service Chargé de mission</i>	0	15 000

• **Catégorie B**

		<b>MONTANTS ANNUELS (fonctionnaires non logés)</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>

Groupe 1	<i>Responsable de service Direction de structure</i>	0	15 000
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure Fonction de coordination ou de pilotage</i>	0	10 000

- **Catégorie C**

		<b>MONTANTS ANNUELS (fonctionnaires non logés)</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>
Groupe 1	<i>Encadrement de proximité Assistant de direction Sujétions et qualifications spécifiques</i>	0	10 000
Groupe 2	<i>Agent d'exécution Agent d'accueil et autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1</i>	0	8 000

#### C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas de manquements en termes de conduite/suivi de projets
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

#### D.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), de congé pour invalidité imputable au service (CITIS), de temps partiel thérapeutique (CPT), et de période de préparation au reclassement (PPR), l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- En cas de congé longue durée (CLD), le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.
- En cas de congé longue maladie (CLM), ou grave maladie le versement de l'IFSE est maintenu dans les proportions suivantes :
  - 33 % la première année
  - 60 % les 2ème et 3ème années.

Si l'un de ces congés fait suite à une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, donnant droit au versement de tout ou partie de l'I.F.S.E., l'I.F.S.E. alors versée demeure acquise.

#### E.- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### F.- Clause de revalorisation de l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## II.- Mise en place du CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel annuel.

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Valeur professionnelle de l'agent
- Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- Sens du service public
- Capacité à travailler en équipe
- Contribution au collectif de travail

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

#### A.- Les bénéficiaires

Le CIA s'appliquera

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

#### B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

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

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale. Il est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères ci-dessus mentionnés.

Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend. A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

- **Catégorie A**

		<b>MONTANTS ANNUELS (fonctionnaires non logés)</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>
Groupe 1	<i>Directeur des services</i>	0	1000
Groupe 2	<i>Responsable de service Chargé de mission</i>	0	1000

- **Catégorie B**

		<b>MONTANTS ANNUELS (fonctionnaires non logés)</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>
Groupe 1	<i>Responsable de service Direction de structure</i>	0	1000
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure Fonction de coordination ou de pilotage</i>	0	1000

- **Catégorie C**

		<b>MONTANTS ANNUELS (fonctionnaires non logés)</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>
Groupe 1	<i>Encadrement de proximité Assistant de direction Sujétions et qualifications spécifiques</i>	0	1000

Groupe 2	<i>Agent d'exécution Agent d'accueil et autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1</i>	0	1000
----------	--	---	------

C - Le réexamen du montant du CIA :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, chaque année, compte tenu de l'entretien annuel d'évaluation.

D - Périodicité de versement du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) :

Le Complément Indemnitaire Annuel fera l'objet d'un versement une seule fois par an et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### III.- Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra 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.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (exemples: indemnité différentielle, indemnité compensatrice, GIPA...)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°200-815 du 25 août 2000. Le RIFSEEP est également cumulable avec l'indemnité de maniement de fonds des régisseurs.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidées par l'autorité territoriale feront l'objet d'arrêtés individuels.

Les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Code de nomenclature pour la télétransmission à la Préfecture : 4.1 et 4.2

## 2026-23

### Affouages 2024 : désignation des nouveaux bénéficiaires solvables (i.e. garants)

Monsieur le Maire rappelle la délibération 2023-17 du 5 juillet 2023 concernant les affouages au titre de l'exercice 2024.

Trois bénéficiaires solvables avaient été désignés comme responsables du bon déroulement de l'exploitation des lots (attribués par tirage au sort le 28 septembre 2024)  
En raison des élections municipales de 2026, Monsieur le Maire propose au Conseil de désigner d'autres bénéficiaires solvables responsables.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

- DECIDE que l'exploitation des lots attribués aux affouagistes le 28/09/2024 se fera désormais sous la responsabilité de 3 bénéficiaires solvables suivants :
  - 1<sup>er</sup> : Petitboulanger Régis
  - 2<sup>ème</sup> : Joliet Giugici Nadège
  - 3<sup>ème</sup> : Lombard Ludovic

Code de nomenclature pour la télétransmission à la Préfecture : 8.8

#### Questions diverses :

- Prochaines dates de conseil :
  - 30 septembre 2026 à 18h30
  - 18 novembre 2026 à 18h30

L'ordre du jour et les questions diverses étant épuisés, Monsieur le Maire déclare la séance close à 12h45.

Notification et dépôt en Préfecture le..... 9 juin 2026.....

Affichage le..... 9 juin 2026.....

Pour copie conforme,

Le Maire,  
Régis PETITBOULANGER

