



PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 14 octobre 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le quatorze octobre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune d'Aulnay-la-Rivière, dument convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, dans la salle communale, sous la présidence de Madame LÉVY Véronique, Maire.

Présents : Mesdames et Messieurs LÉVY Véronique, BRETONNET Dominique, RACASSIN Gladys, BARBERON Benoit, HERBLOT Isabelle, GONÇALVES José, VOITURIN Thierry, SERGENT Isabelle, MANIGOLD Jacques, DELABROUILLE Virginie.

Étaient absents excusés : Messieurs GUERTON Patrice, BECHU Thierry, MURAT Pierre, RIDOUX Estelle.

Était absente : Madame CLOUSEAU Adeline.

Pouvoir : Monsieur GUERTON Patrice à BRETONNET Dominique, Monsieur BECHU Thierry à Monsieur VOITURIN Thierry, Monsieur MURAT Pierre à Madame LÉVY Véronique, Madame RIDOUX Estelle à Madame RACASSIN Gladys.

Date de convocation : 9 octobre 2025

Mme LÉVY Véronique, Maire, souhaite la bienvenue aux conseillers, et les remercie d'être présents.

Madame HERBLOT Isabelle a été élue secrétaire de séance.

Le quorum étant atteint, Madame le Maire, procède à l'ouverture de la séance, soit 19 heures, et expose ce qui suit :

DM2025.10.05 – BUDGET PRINCIPAL – DÉCISION MODIFICATIVE n°5

Madame le Maire explique que l'examen des comptes de la commune fait ressortir des dépassements de crédits budgétaires ainsi que des régularisations nécessaires pour la clôture de l'exercice 2025.

Une décision modificative est donc nécessaire.

Sur le chapitre 012 – Charges de personnel, il manque la somme de 3 600 euros. Les charges de personnel doivent être équilibrées par des recettes propres. Le compte 61521 – Entretien et réparation - Terrain comporte des recettes supérieures aux recettes estimées lors du vote du budget qui permettent d'équilibrer les dépenses de 3 600 euros pour les paies du mois de novembre et décembre 2025.

D'autre part, le compte 70848 – Autres produits – Mise à disposition de personnel facturée aux autres organismes n'ayant pas été crédité de la bonne somme doit être régularisé pour la somme de 15 000 euros.

Dans la reprise des résultats,

- À la section de fonctionnement, 0,34 € ont été mis en trop au compte R002. Nous devons diminuer le compte 61521 de 0,34€ ainsi que compte R002.
- À la section d'investissement, le montant du 1068 soit 241 547,13€ a été soustrait, par erreur, au compte R001. Nous devons corriger cette erreur en créditant le compte 2157 ainsi que le compte R001 de 21 547,13€.

Lors du vote du budget, il a été oublié de créditer le compte 2051 de la somme de 5 238,00€. La somme de 5238,00€ sera diminuer au compte 2131.

Pour équilibrer ces nouvelles charges, il est possible de diminuer les dépenses votées au budget 2024 dans le compte 615231 – Entretien et réparations de voirie pour la somme de 169 000 euros à hauteur de 6 431,67 euros.

Ainsi, Madame le Maire propose la décision modificative suivante :

	BUDGET PRINCIPAL - Décision Modificative n°5					
	DÉPENSES			RECETTES		
	COMPTES	AUGMENTATION	DIMINUTION	COMPTES	AUGMENTATION	DIMINUTION
SECTION DE FONCTIONNEMENT	615231		3 600,00			
	6411	3 600,00				
	615231	15 000,00				
				70848	15 000,00	
	61521		0,34			
				R002		0,34
TOTAL SF		18 600,00	3 600,34		15 000,00	0,34
TOTAL GÉNÉRAL		14 999,66			14 999,66	
SECTION D'INVESTISSEMENT						
				R001	21 547,13	
	2051	5 238,00				
	2131		5 238,00			
	21578	21 547,13				
TOTAL SI		26 785,13	5 238,00		21 547,13	0,00
TOTAL GÉNÉRAL		21 547,13			21 547,13	

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l’unanimité,

- **Adopte** la décision modificative n°5 telle que proposé ci-dessus,
- **Autorise** Madame le Maire à signer tout document afférent à ce dossier.

2025.10.44 – RESSOURCES HUMAINES – Instauration du RIFSEEP

Madame Le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l’Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l’article L.714-4 du Code général de la fonction publique.

Il se compose :

- ☐ D’une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l’expertise (IFSE) tenant compte du niveau d’expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l’expérience professionnelle (part fixe) ;
- ☐ D’un complément indemnitaire tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).
- ☐

Dans ce cadre, Madame le Maire informe qu’une réflexion a été engagée sur la commune d’Aulnay La Rivière pour instaurer l’IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte les évolutions réglementaires, -
- reconnaître la spécificité de certains emplois,
- susciter l’engagement et valoriser l’engagement professionnel,
- fidéliser les agents.

Ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d’emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception…), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite aussi :

- ☐ D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- ☐ De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- ☐ D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation en vigueur.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'approuver l'instauration du RIFSEEP au bénéfice des agents de la commune d'Aulnay La Rivière.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 modifié 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Vu l'arrêté NOR : RDFS1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 1er octobre 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la commune d'Aulnay la Rivière,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature

Sur le rapport de Madame le Maire, après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Municipal :

DÉCIDE

Article 1 : La composition

D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel composé de deux parties :

- ☐ Une part fixe : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle,
- ☐ Une part variable : Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir et le cas échéant aux résultats collectifs du service.

Article 2 : Les agents bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le Complément indemnitaire annuel (CIA) sont versés aux :

- ☐ Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ☐ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique

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

Article 3 : Les cadres d’emplois bénéficiaires

Les cadres d’emplois concernés par le RIFSEEP sont ceux des :

- ☐ Adjoints administratifs territoriaux,
- ☐ Rédacteurs territoriaux,
- ☐ Adjoints techniques territoriaux,
- ☐ Agents de maîtrise territoriaux,

Article 4 : Les groupes de fonctions

Chaque cadre d’emplois est réparti en groupes de fonctions. Pour chaque cadre d’emploi le nombre de groupes de fonctions s’appuie sur :

- ☐ Le nombre déterminé par l’arrêté ministériel fixant le corps de référence au sein de la fonction publique d’Etat,
- ☐ L’organigramme, les fiches de postes et les critères fixés à l’article 5.

Article 5 : Le classement des emplois

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions sont les suivants :

Critère professionnel n° 1 : Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
Indicateurs : responsabilité d’encadrement direct et niveau d’encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d’opération, ampleur du champ d’action, influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

Critère professionnel n° 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l’exercice des fonctions
Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d’expositions au poste au regard de l’environnement professionnel
Indicateurs : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité des missions, niveau de qualification requis, temps d’adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité des compétences.

Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d’expositions au poste au regard de l’environnement professionnel
Indicateurs (exemples) : Vigilance, risque d’accident, risque d’agression verbale et/ou physique, risque de maladie, risque juridique et/ou financier, responsabilité d’un matériel ou d’un équipement, valeur du matériel utilisé, responsabilité relative à la sécurité et la santé, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, travail isolé (ex : gardien d’un équipement), itinérance ou déplacements fréquents.

Conformément aux critères professionnels retenus ci-dessus, les emplois de la collectivité ou de l’établissement sont classés de la manière suivante :

Cadre d’emplois des adjoints administratifs territoriaux	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Secrétariat générale de mairie
Groupe 2	Autres postes administratifs au sein de la mairie

Cadre d’emplois des rédacteurs territoriaux	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Secrétariat générale de mairie
Groupe 2	Autres postes administratifs au sein de la mairie

Cadre d’emplois des adjoints techniques territoriaux	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Agent technique polyvalent en milieu rural
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Agent de maîtrise

Article 6 : Les montants plafonds d’IFSE et de CIA

Le montant individuel de l’I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l’Etat.
Le montant individuel du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l’Etat.
Ces montants individuels tiennent compte également des plafonds applicables aux agents bénéficiant d’une concession de logement pour nécessité absolue de service.
La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts, fixé pour les agents de l’Etat.

Le montant individuel est proratisé en fonction du temps de travail de l’agent.

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d’emplois et groupes de fonctions sont les suivants :

FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
Cadre d’emplois	Groupes de fonctions	Montant maximum annuel d’IFSE	Montant maximum annuel de CIA
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480€	2 380€
	Groupe 2	16 015€	2 185€
Adjointes administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340€	1 260€
	Groupe 2	10 800€	1 200€

FILIÈRE TECHNIQUE			
Cadre d’emplois	Groupes de fonctions	Montant maximum annuel d’IFSE	Montant maximum annuel de CIA
Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1	11 340€	1 260€
Adjointes administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340€	1 260€

Article 7 : Les critères individuels

L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) :

Au regard de sa fiche de poste, l’autorité territoriale procède au rattachement de l’agent à un groupe de fonctions selon l’emploi qu’il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d’emplois définie par l’article 5 de la présente délibération.

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

- ☐ De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :
 - ❖ Le parcours professionnel de l’agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l’établissement (nombre d’année, nombre d’employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.),
 - ❖ La capacité à exploiter l’expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d’initiative, etc.),

- ☐ Les formations suivies : le cas échéant distinguer selon le type de formation (intégration, professionnalisation, etc.), le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.),
- ☐ La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.),
- ☐ La réalisation de travaux exceptionnels, l'adaptation à un événement exceptionnel,
- ☐ La conduite et la réussite de projets,
- ☐ La prise en charge de fonctions de tutorat, mentorat, maître d'apprentissage, etc.,
- ☐ Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l'emploi de l'agent figurant à l'article 6 de la présente délibération.

Son attribution repose sur les critères suivants :

- ☐ La réalisation des objectifs
- ☐ Le respect des délais d'exécution
- ☐ Les compétences professionnelles et techniques
- ☐ Les qualités relationnelles
- ☐ La capacité d'encadrement
- ☐ La disponibilité et l'adaptabilité

Article 8 : Les modalités de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel et annuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Article 9 : Le maintien à titre personnel

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire du corps des agents de l'Etat servant de référence ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu.

Conformément à l'article L.714-9 du Code général de la fonction publique, le RIFSEEP perçu dans son ancienne collectivité ou établissement est maintenu, à titre individuel, et s'il y a intérêt, à l'agent recruté suite à une réorganisation prévue par les articles L.5111-1 à L.5915-3 du Code général des collectivités territoriales.

Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le cas échéant du complément indemnitaire individuel jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu à l'article 8.

Par dérogation à la limite résultant de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble des agents publics, puisqu'ils sont pris en compte dans le budget de la commune d'Aulnay La Rivière.

Article 10 : Le réexamen

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

- ☐ En cas de changement de fonctions,
- ☐ Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- ☐ En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Le cas échéant, le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen facultatif par l'autorité territoriale :

- En cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques exigés par l'emploi occupé,
- En cas de manquements avérés en termes de conduite de projets,
- En cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique,
- En cas d'absence de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles.

La diminution éventuelle du montant de l'IFSE au vu des critères retenus ci-dessous sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Article 11 : Le maintien lors des absences pour maladie, accident, maternité, paternité, adoption

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- ☐ Lors des congés de maladie ordinaire, du CITIS et du temps partiel thérapeutique, le montant de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement et le montant du CIA n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence,
- ☐ Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants de l'IFSE et du CIA ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service,
- ☐ Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30ème du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Une retenue d'1/30ème du montant d'IFSE sera opérée pour chaque jour de carence, décompté à un agent au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Article 12 : La compatibilité des autres primes et indemnités

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A l'inverse, le RIFSEEP est cumulable avec :

- ☐ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

- ☐ Le complément de traitement indiciaire,
- ☐ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- ☐ La nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Article 13 : L'inscription au budget

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget principal.

Article 14 : La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/10/2025.

Article 15 : Les mesures d'application

Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

2025.10.45 – RESSOURCES HUMAINES – Modification des règles du Congé Maladie

La loi de finances pour 2025 prévoit de nouvelles règles d’indemnisation pour les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) durant les congés de maladie ordinaire, et ce à compter du 1er mars 2025.

1. Cadre légal :

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, 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).
La réduction s’applique aux CMO accordés à compter du 1er mars 2025 (1er jour du mois suivant la publication de la loi de finances). Cette réforme ne concerne que les congés de maladie ordinaire.

- L’indemnisation des **autres types de congés restent inchangés** :
- CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service),
 - Congé de maladie longue durée,
 - Congé de longue maladie,
 - Congé de maladie professionnelle.

2. Conséquences sur la rémunération des agents en cas de CMO :

Ces nouvelles règles d’indemnisation viennent produire des effets notamment sur le sort de l’IFSE en cas d’absence pour congé de maladie ordinaire, comme le présente le tableau ci-dessous :

Éléments impactés	Avant le 1er mars 2025	À partir du 1er mars 2025
Traitement durant les 3 premiers mois (dont IFSE)	100%	90%
Traitement durant les 9 mois suivants	50%	50%
Jour de carence	1 jour	1 jour
Supplément familial de traitement (SFT) et indemnité de résidence (IR)	Inchangés	Inchangés
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	Maintenue si applicable	Réduction proportionnelle au traitement
Complément de traitement indiciaire (CTI) et transfert primes/points	Inchangés	Réduction proportionnelle au traitement

À partir du 1er mars 2025, ces nouvelles règles s'appliqueront à tout nouvel arrêt maladie.

Aussi, et comme le rappelle la DGCL, la conservation des primes (régime indemnitaire) aux agents territoriaux absents pour indisponibilité de santé doit reposer sur une délibération de la collectivité dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du principe de parité, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat. Or, ces dispositions prévoient un maintien du régime indemnitaire en congé de maladie ordinaire dans les mêmes proportions que le traitement.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU la loi n°2025-17 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ;

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 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 d'Etat ;

VU le décret n°2015-661 modifiant 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

VU la délibération n°2025.10.44 de l'année 2025 extraite du registre des délibérations du conseil municipal de la commune d'Aulnay-La-Rivière portant sur le complément de la mise en place du RIFSEEP ;

CONSIDÉRANT que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale ;

CONSIDÉRANT que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire ;

CONSIDÉRANT que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ;

CONSIDÉRANT que la conservation des primes (régime indemnitaire) aux agents territoriaux absents pour indisponibilité de santé doit reposer sur une délibération de la collectivité dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du principe de parité, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat. Or, ces dispositions prévoient un maintien du régime indemnitaire en congé de maladie ordinaire dans les mêmes proportions que le traitement ;

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **APPROUVE** les nouvelles règles de modulation de l'IFSE en cas d'absence :

TYPE D'ABSENCE	MODULATION DE L'IFSE SUR LA COMMUNE
Congé de Maladie Ordinaire rémunéré à 90% du traitement	IFSE à 90%
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) = <i>accident de service et congé pour maladie professionnelle (ne sont pas concernés les accidents de trajet)</i>	IFSE à plein traitement
Maternité, paternité, adoption	IFSE à plein traitement
Congé de Longue Durée	Suppression de l'IFSE
Temps partiel thérapeutique	IFSE maintenu dans les mêmes proportions que le traitement

2025.10.46 – RESSOURCES HUMAINES – Le Compte Epargne Temps - CET

Le CET permet à son titulaire de capitaliser du temps sur plusieurs années par report d'une année sur l'autre, de jours de congés afin de les solder à l'occasion notamment de la réalisation d'un projet personnel.

Le nombre de jour de congés épargnés est limité à 60 jours.

Les règles d'ouverture du C.E.T sont fixées par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale, après avis du comité social territorial.

Il existe deux formes de délibération :

- Délibération sans disposition relative à l'indemnisation : l'utilisation est uniquement sous forme de congés
- Délibération avec une disposition relative à l'indemnisation :
 - Si le nombre de jours épargnés est inférieur ou égal à 15 : utilisation uniquement sous forme de congés
 - Si le nombre de jours épargnés est égal ou supérieur à 16 :
 - utilisation des 15 premiers jours épargnés sous formes de congés.
 - utilisation des 16 à 60/70 jours épargnés sous forme de de congés (tous ou une partie) ou indemnisation forfaitaire ou inscription dans la RAFP.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **choisit** la délibération sans disposition relative à l'indemnisation.

Questions Diverses

- Repas des Aînés aura lieu le 13 décembre 2025 – Il est décidé de changer de restaurateur.
- Le projet de vidéoprotection a été approuvé par le Préfet.
- Il est obligatoire d'assurer les panneaux photovoltaïques.
- Le concert du 4 octobre a été largement complimenté tant le chant que le buffet offert.
- La cérémonie du 11 novembre débutera à 11h00.

Paroles aux Conseillers Municipaux

Monsieur BRETONNET DOMINIQUE, 1er adjoint, prend la parole, et fait part au Conseil Municipal

- De prévoir l'élagage d'un arbre « place de l'église » qui cache la visibilité

Rien ne restant à l'ordre du jour, la séance est levée à vingt-deux heures une minute.