



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Membres en exercice : 27

Séance du 10 décembre 2025

Nombre de Membres présents : 23

L'an deux mille vingt-cinq

Nombre de suffrages exprimés : 27

Et le dix décembre

Pour : 27

A dix-huit heures trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en Mairie, sous la présidence de Monsieur le Maire, Gilles MOURGUES.

Contre : 0

Abstention : 0

Date de la convocation :

4 décembre 2025

Présents

J. HAAS-FALANGA - C. ONTIVEROS - S. LUCZAK -
G. BARRIOL - M. AUGIER - F. BLARQUEZ - M. NOËL-GAMET
- H. JAUBERT - P. PORTE - V. LEVEQUE - S. REBUFFAT -
R. BENEJEAN - M. DUMAS - S. LEBELLE - J. CHUECOS -
M. SOLER - F. CHEILAN - A. RATTIER - A. JOUBERT - C. UHL
- P. CASTEAU - J. DELCOURT

Objet de la délibération

97-2025 RIFSEEP - IFSE -
Modulation Régime indemnitaire
du fait des absences

Excusé(s) ayant donné pouvoir

JL. CLOEZ à C. UHL
N. LIGNY à M. AUGIER
A. VASAI à C. ONTIVEROS
S. AELVOET à S. REBUFFAT

Absent(s)

Josiane HAAS-FALANGA a été nommée secrétaire de séance.

Rapporteur : Gilles MOURGUES

La délibération n°22-2025 en date du 26 mars 2025 regroupe l'ensemble des cadres d'emplois des agents de la collectivité éligibles au RIFSEEP. Les cadres d'emplois de la filière sécurité/police municipale ne bénéficient pas du RIFSEEP mais de leur propre régime indemnitaire, l'ISFE (Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement).

Cette délibération prévoit qu'à l'occasion des absences maladie, les agents (stagiaires, titulaires et contractuels) ne percevaient pas l'intégralité de leur régime indemnitaire, l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) de 100% à 90% du traitement durant les trois premiers mois du congé :

- Pendant les 3 premiers mois : maintien de 90% du traitement (contre 100% jusqu'à présent),
- Pendant les 9 mois suivants : maintien de 50 % du traitement (inchangé).

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 01 03 2025.

A l'occasion du CST du 25/06/2025, les représentants du personnel ont demandé si une réflexion pouvait être menée pour que le régime indemnitaire suive le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire soit à hauteur de 90% pour les 3 premiers mois et à 50% pendant les 9 mois suivants, comme cela est appliqué à l'Etat.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver une nouvelle délibération :

- permettant le maintien pour les stagiaires et les titulaires de l'IFSE à 90% pour les agents en congé de maladie ordinaire les 3 premiers mois et à 50% les 9 mois suivants avec un effet au 01/01/2026 pour les nouveaux arrêts maladie accordés à compter de cette même date.

- appliquant pour les agents contractuels de droit public, les dispositions suivantes : ils bénéficient de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services : 1 mois à 90% et 1 mois à 50% du traitement
- Après 2 ans de services : 2 mois à 90% et 2 mois à 50% du traitement
- Après 3 ans de services : 3 mois à 90% et 3 mois à 50% du traitement

avec un effet au 01/01/2026 pour les nouveaux arrêts maladie accordés à compter de cette même date.

Les congés de maladie ordinaire en cours au 01/01/2026 demeurent soumis aux anciennes règles. Les congés de maladie ordinaire renouvelés à partir du 01/01/2026 seront soumis aux nouvelles dispositions de la présente délibération.

DÉLIBÉRATION

Pour mémoire, le RIFSEEP se compose :

- D'une part obligatoire : l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- D'une part facultative : le Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel ; le CIA n'étant pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

En 2017, un groupe de travail associant les représentants des agents a redéfini l'ensemble des groupes de fonction aux cadres d'emplois éligibles, et proposé de fixer les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement relevant des dispositions légales désormais caduques.

Il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois des filières concernées.

Pour favoriser la lisibilité de l'ensemble des dispositions relatives au RIFSEEP adoptées par la Commune, une version consolidée est proposée ci-dessous (nouveautés en caractères gras).

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dès lors qu'un nouveau régime indemnitaire s'applique aux agents de l'Etat, il s'applique à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein d'une collectivité, sous réserve de la parution des arrêtés de transposition. Et ce, que les agents soient stagiaires ou titulaires et selon les règles énumérées ci-après.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 au sein de la Commune.

1. CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'Autorité Territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

2. MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Conformément aux dispositions de l'article 6 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du Décret précité.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les fonctionnaires de la Commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi n° 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

3. MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le régime indemnitaire est maintenu à 100% pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de travail ou maladies professionnelles reconnues.

Pour les stagiaires et les titulaires, le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire, soit 90% pendant les 3 premiers mois puis à 50 % pendant les 9 mois suivants.

Concernant les agents contractuels de droit public, ils bénéficient de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services : 1 mois à 90% et 1 mois à 50% du traitement
- Après 2 ans de services : 2 mois à 90% et 2 mois à 50% du traitement
- Après 3 ans de services : 3 mois à 90% et 3 mois à 50% du traitement

Les congés de maladie ordinaire en cours au 01/01/2026 demeurent soumis aux anciennes règles : le régime indemnitaire ne sera pas maintenu.

Les congés de maladie ordinaire renouvelés à partir du 01/01/2026 seront soumis aux nouvelles dispositions du présent article.

En cas de congé de longue durée, congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé.

En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

Le régime indemnitaire cessera d'être versé dans tous les cas de mise en position administrative de disponibilité.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE DE L'IFSE

1. CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une IFSE ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et défini 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 fera l'objet d'un arrêté individuel de l'Autorité Territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

2. CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

3. CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec moins ou davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- au maximum tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette disposition sera également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

4. PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Niveau d'étude et diplômes obtenus en lien avec le poste,
- Nombre d'années sur le poste occupé dans et hors de la Collectivité, ainsi que le nombre d'années travaillées dans le secteur privé,
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation),
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires,
- Formations suivies sur le domaine d'intervention,
- Degré d'autonomie du poste,
- Niveau de technicité dans le poste,

5. CONDITIONS D'ATTRIBUTION PAR FILIERE

Il est proposé de préciser les critères retenus pour chaque cadre d'emplois.

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond le plus élevé.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement sans être inférieur à 1 par cadre d'emplois.

Bénéficieront de l'IFSE, selon les critères et plafonds suivants, les cadres d'emplois énumérés ci-après.

La répartition des agents au sein des différents groupes de fonctions se fera sur l'ensemble des cadres d'emplois au regard des critères suivants :

Critères	Sous critères définis
1/ Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité managériale (encadrement hiérarchique) - Exercice d'une responsabilité d'encadrement fonctionnel / exercice d'une fonction de coordination - Etendue du périmètre d'actions
2/ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une fonction en autonomie - Diversités des domaines de compétences / mobilisation de compétences complexes et/ou pluridisciplinaires - Habilitations spécifiques au poste
3/ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau relationnel et partenarial (interne/externe) - Responsabilité d'équipement et de matériel - Sécurité pour autrui

Ces critères pourront également servir à opérer des modulations de montants d'IFSE compte tenu de la spécificité de chacun des postes existants au sein de la Commune.

A. FILIERE ADMINISTRATIVE

a. Cadre d'emplois des Attachés Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Management et coordination de l'ensemble des services - Expertise : Finances, RH, Marchés Publics, Administrative et Juridique - Relations élus, partenaires 	32 130 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise : Finances, RH, Marchés Publics et toute autre expertise particulière - Relations élus, partenaires 	20 400 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Attaché principal	2 500 €
Attaché	1 750 €

b. Cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management sur un service - Expertise : Finances, RH, Administrative et Juridique - Relations élus, partenaires 	17 480 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management intermédiaire - Gestion en autonomie des dossiers administratifs, juridiques et financiers - Relations élus, partenaires 	16 015 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Rédacteur Principal 1 ^e classe	1 550 €
Rédacteur Principal 2 ^e classe	1 450 €
Rédacteur	1 350 €

c. Cadre d'emplois des Adjoint Administratifs Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management sur un service ou management intermédiaire - Gestion en autonomie des dossiers administratifs, de dossiers multiples 	11 340 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'activités opérationnelles avec ou sans qualifications 	10 800 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Adjoint Administratif Principal 1 ^e classe et 2 ^e classe	1 350 €
Adjoint Administratif	1 200 €

B. FILIERE TECHNIQUE

a. Cadre d'emplois des Ingénieurs Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management et de coordination transversale sur le service encadré - Expertise : Technique, Marchés publics, urbanisme... - Participation/Elaboration des grands projets - Relations élus, direction générale, services municipaux, partenaires 	32 130 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management d'un service - Expertise : Technique, Marchés publics, urbanisme et toute autre expertise particulière - Gestion en autonomie des dossiers ... - Relations élus, direction générale, services municipaux, partenaires 	20 400 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Ingénieur territorial principal	2 500 €
Ingénieur territorial	1 750 €

b. Cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management sur un service - Expertise : Gestion des infrastructures VRD et des bâtiments, Administrative et Juridique - Relations élus, partenaires 	17 480 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management intermédiaire - Gestion en autonomie des dossiers de travaux, juridiques et financiers - Relations élus, partenaires 	16 015 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Technicien Principal 1 ^e classe	1 550 €
Technicien Principal 2 ^e classe	1 450 €
Technicien	1 350 €

c. Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE	Plafond annuel maximal de l'IFSE si logé pour nécessité absolue de service
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management sur un service - Exercice d'une fonction de coordination d'une ou plusieurs équipes - Gestion en autonomie des dossiers techniques 	11 340 €	7 090 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'activités opérationnelles avec ou sans qualifications, de fonctions spécifiques nécessitant une compétence technique particulière 	10 800 €	6 750 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Agent de Maîtrise et Agent de Maîtrise Principal	1 350 €

d. Cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité d'encadrement d'une équipe ou coordination d'une ou plusieurs équipes - Gestion en autonomie des dossiers techniques 	11 340 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'activités opérationnelles avec ou sans qualifications 	10 800 €

*Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Adjoint Technique Principal 1 ^e classe et 2 ^e classe	1 350 €
Adjoint Technique	1 200 €

C. FILIERE ANIMATION

a. Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management sur un ou plusieurs service(s) - Expertise juridico technique - Relations élus, partenaires 	17 480 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management intermédiaire - Expertise juridico technique - Gestion en autonomie des dossiers techniques, administratifs, réglementaires - Relations élus, partenaires 	16 015 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Animateur Principal 1 ^e classe	1 550 €
Animateur Principal 2 ^e classe	1 450 €
Animateur	1 350 €

b. Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management intermédiaire de façon permanente ou ponctuelle - Exercice d'une fonction de coordination d'une ou plusieurs équipes - Gestion en autonomie des dossiers techniques 	11 340 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'activités opérationnelles avec ou sans qualifications 	10 800 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Adjoint d'Animation Principal 1 ^e classe et 2 ^e classe	1 350 €
Adjoint d'Animation	1 200 €

D. FILIERE CULTURELLE

a. Cadre d'emplois des Adjointes Territoriales du Patrimoine

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management intermédiaire - Exercice d'une fonction de coordination d'une ou plusieurs équipes - Gestion en autonomie des dossiers techniques - Relations partenaires 	11 340 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'activités opérationnelles avec ou sans qualifications 	10 800 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
Adjoint du Patrimoine Principal 1 ^e classe et 2 ^e classe	1 400 €
Adjoint du Patrimoine	1 200 €

E. FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE – SOUS FILIERE SOCIALE

a. Cadre d'emplois des Agents Spécialisés Territoriaux des Ecoles Maternelles

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité d'encadrement d'une équipe ou coordination d'une ou plusieurs équipes - Gestion en autonomie des dossiers techniques 	11 340 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'activités opérationnelles avec ou sans qualifications 	10 800 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
ATSEM Principal 1 ^e classe et 2 ^e classe	1 350 €

F. FILIERE SPORTIVE

a. Cadre d'emplois des ETAPS

L'attribution de l'IFSE pour chaque agent se fera selon son groupe de fonction et dans la limite du plafond maximal correspondant :

Groupe de fonction	Répartition des fonctions au regard des critères	Plafond annuel maximal de l'IFSE
1	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management sur un ou plusieurs services - Expertise : ... - Relations élus, partenaires 	17 480 €
2	<ul style="list-style-type: none"> - Exercice d'une responsabilité de management intermédiaire - Gestion en autonomie des dossiers ... - Relations élus, partenaires 	16 015 €

Et dans la limite des montants minimaux suivants :

Grade du cadre d'emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE
ETAPS Principal 1 ^e classe	1 550 €
ETAPS Principal 2 ^e classe	1 450 €
ETAPS	1 350 €

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE D'UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1. CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce CIA est laissé à l'appréciation de l'Autorité Territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à :

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

2. CONDITIONS DE VERSEMENT

Ce complément sera versé, chaque année en deux fois : au mois de juin et de décembre.

3. PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle et retranscrits dans une grille d'évaluation intégrée dans l'imprimé de l'entretien professionnel.

4. CONDITIONS D'ATTRIBUTION PAR FILIERE

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Il convient de déterminer les plafonds qui seront appliqués au niveau de la Commune.

A. FILIERE ADMINISTRATIVE

a. Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	5 670 €	800 €
Groupe 2	3 600 €	800 €

b. Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	2 185 €	800 €
Groupe 2	1 995 €	800 €

c. Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	1 260 €	800 €
Groupe 2	1 200 €	800 €

B. FILIERE TECHNIQUE

a. Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	7 110 €	800 €
Groupe 2	5 550 €	800 €

b. Cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel (pour agent logé ou non)	Montants communaux maximums du complément annuel (pour agent logé ou non)
Groupe 1	2 185 €	800 €
Groupe 2	1 995 €	800 €

c. Cadre d'emplois des Agents de Maitrise

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel (pour agent logé ou non)	Montants communaux maximums du complément annuel (pour agent logé ou non)
Groupe 1	1 260 €	800 €
Groupe 2	1 200 €	800 €

d. Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	1 260 €	800 €
Groupe 2	1 200 €	800 €

C. FILIERE ANIMATION

a. Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	2 185 €	800 €
Groupe 2	1 995 €	800 €

b. Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	1 260 €	800 €
Groupe 2	1 200 €	800 €

D. FILIERE CULTURELLE

a. Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	1 260 €	800 €
Groupe 2	1 200 €	800 €

E. FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

SOUS FILIERE SOCIALE

a. Cadre d'emplois des agents spécialisés territoriaux des écoles maternelles

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	1 260 €	800 €
Groupe 2	1 200 €	800 €

F. FILIERE SPORTIVE

a. Cadre d'emplois des Educateurs des Activités Physiques et Sportives (ETAPS)

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel	Montants communaux maximums du complément annuel
Groupe 1	2 185 €	800 €
Groupe 2	1 995 €	800 €

ARTICLE 4 : PRISE EN COMPTE DE LA QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

Le montant de l'attribution individuelle de l'IFSE et le cas échéant du CIA sera rapporté au temps de travail effectif de l'agent (temps complet, temps non complet ou temps partiel).

ARTICLE 5 : PRIMES ET INDEMNITES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé, selon les dispositions légales en vigueur, avec :

- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- L'Indemnité de résidence
- Le Supplément Familial de Traitement (SFT)
- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)
 - Les bénéficiaires en sont les agents titulaires et stagiaires de catégorie C et B, des filières administratives, techniques, animation, culturelle et sanitaire et sociale, dont relèvent les cadres d'emplois suivants :
 - Cadres d'emplois des Adjoints administratifs et des Rédacteurs territoriaux,
 - Cadres d'emplois des Adjoints techniques, des Agents de Maîtrise, des Techniciens territoriaux,
 - Cadres d'emplois des Adjoints d'animation et des animateurs territoriaux,
 - Cadres d'emplois des Agents spécialisés des écoles maternelles,
 - Cadres d'emplois des Adjoints du patrimoine, des assistants de conservations des bibliothèques,
 - Cadre d'emplois des Educateurs des Activités Physiques et Sportives.

Les travaux supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures au cours d'un même mois. Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision motivée de l'Autorité Territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au Comité Technique.

Les heures supplémentaires doivent préalablement être autorisées par l'Autorité Territoriale ou le Directeur Général des Services ou la Responsable des Ressources Humaines.

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de Direction
- L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Election
- Les avantages acquis (Prime de Fin d'Année)
- Les frais de déplacement (indemnité de mission, de stage et pour concours) selon les dispositions de la délibération n°30-2016 du 30 mars 2016 relative à l'Adoption du Règlement de formation.

ARTICLE 6 : CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

ARTICLE 7 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le Conseil Municipal,

Entendu l'exposé du rapporteur,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2010-751, modifiée, du 5 juillet 2010 et notamment ses articles 38 et 40,

Vu le décret n° 91-875, modifié, du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

Vu le décret n° 2014-513, modifié, 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 ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

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°118-2017 du 16 novembre 2017 de mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération n°70-2020 du 29 septembre 2020 intégrant le cadre d'emplois des techniciens territoriaux dans le RIFSEEP,

Vu la délibération n°32-2021 du 1^{er} juin 2021 portant révision des plafonds de l'IFSE,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu la délibération n°24-2023 intégrant le cadre d'emplois des ETAPS dans le RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 7 novembre 2017 sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la Commune,

Vu l'avis favorable des Comités sociaux techniques en date du 22 septembre 2020 et du 15 novembre 2024 sur l'évolution du plafond du CIA,

Vu la délibération n°67-2024 du 27 novembre 2024 portant intégration du cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux dans le RIFSEEP,

Vu la délibération n°22-2025 en date du 26 mars 2025 regroupant l'ensemble des cadres d'emplois des agents de la collectivité éligibles au RIFSEEP,

Vu l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025

Vu les avis favorables des Comités techniques des 25/06/2025 et 01/12/2025,

Et après en avoir délibéré,

DÉCIDE

Article 1 : D'APPROUVER les nouvelles dispositions de l'article 1-3,

Article 2 : D'APPROUVER l'ensemble des dispositions comme libellées ci-dessus,

Article 3 : DE DIRE que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de la Commune.

Article 4 : D'AUTORISER Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document se rapportant à la présente délibération.

VOTE

Pour : G. MOURGUES - J. HAAS-FALANGA - C. ONTIVEROS - S. LUCZAK - G. BARRIOL
M. AUGIER - F. BLARQUEZ - M. NOEL-GAMET - H. JAUBERT - P. PORTE - V. LEVEQUE
S. REBUFFAT - S. AELVOET - R. BENEJEAN - M. DUMAS - S. LEBELLE - J. CHUECOS
M. SOLER - F. CHEILAN - A. RATTIER - J.L. CLOEZ - A. JOUBERT - N. LIGNY - A. VASAI
C. UHL - P. CASTEAU - J. DELCOURT

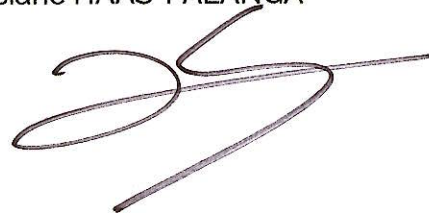
Contre :

Abstention :

Le Maire,
Gilles MOURGUES



La Secrétaire de séance,
Josiane HAAS-FALANGA



Envoyé en préfecture le 17/12/2025

Reçu en préfecture le 17/12/2025

Publié le

ID : 013-211300181-20251210-D972025-DE