

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 25 septembre 2025

Objet : Délibération portant sur La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement

L'an deux mil vingt-cinq, le vingt-cinq septembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni à huis clos dans la salle communale sous la présidence de Monsieur Bernard REGNARD, Maire.

Date de convocation : 9 septembre 2025

Présents : REGNARD Bernard, Maire, MERLY Julien, 1^{er} Adjoint, GREGOIRE Cédric, 2^{ème} Adjoint, DAL ZOVO Corine, DOUMERGUE Didier, HERAULT Guy, JEAN Claire, LUSSAGNET Jérôme, TAILLADE Gilles.

Excusés : DEBUS Vanessa, ROSSI Marcel, 3^{ème} Adjoint.

Secrétaire de séance : HERAULT Guy.

Membres en exercice : 11

Présents : 9

Votants : 9

Pour : 9

Contre : 0

Abstentions : 0

LE MAIRE,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L714-4 à L714-6 ;

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 et ses arrêtés d'application ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 19 juin 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 RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant qu'il convient de prendre une nouvelle délibération sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Sur proposition de l'autorité territoriale, les membres de l'organe délibérant de la collectivité ;

DECIDENT

D'abroger la précédente délibération en date du 23 juin 2022 n°20220623D15 et d'adopter le régime indemnitaire suivant :

ARTICLE 1 :

Le régime indemnitaire dont bénéficie actuellement le personnel demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025 inclus. La délibération en date du 23 juin 2022 portant sur le régime indemnitaire de la collectivité est abrogée.

ARTICLE 2 :

A compter du 1^{er} janvier 2026, il est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et d'indemnités instauré au profit :

- **des fonctionnaires titulaires et stagiaires et des agents contractuels.**

Des cadres d'emplois suivants : Rédacteurs et Adjoints Techniques.

ARTICLE 3 : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE tend à valoriser **l'exercice des fonctions** et **l'expérience professionnelle** de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes (1-1), les montants maximum annuels (1-2), les critères de modulation à l'intérieur des groupes (1-3), les cas de réexamen (1-4) et les modalités de versement (1-5).

3.1 Définition des groupes et des critères de répartition des fonctions / groupes de fonctions :

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité est fixé comme suit :

- Catégorie B : 1 groupe,
- Catégorie C : 1 groupe.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

3.2 Détermination des fonctions par filière et des montants maximum pour les agents non logés :**Pour la catégorie B**

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Montants Annuels maximum
Rédacteurs		
Groupe 1	Secrétariat de mairie	17 480 €

Pour la catégorie C

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Montants Annuels maximum
Adjoints techniques		
Groupe 1	Cantinière – Agent d'entretien	10 800 €

3.3 Détermination des critères de modulation de l'IFSE :**- relatifs aux fonctions :**

Technicité du poste, diversité et simultanéité des tâches, des dossiers et des projets, diversité des domaines de compétences, tenue d'une régie de recettes.

- relatifs à l'expérience professionnelle :

Mobilisation des compétences et réussite des objectifs définis lors de l'entretien professionnel annuel. Nombre d'employeurs. Autonomie et transversalité. Nombre d'années passées dans le poste et dans un poste similaire dans une autre collectivité. Nombre de jours de formation réalisés et la volonté d'y participer pour maintenir à niveau ses compétences et en acquérir de nouvelles face à l'évolution du métier.

3.4 Modalités de réexamen :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- prise de responsabilités ;
- élaboration et suivi de dossier de projets.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- acquisition de nouvelles compétences nécessaires pour assurer les missions correspondantes au poste ;
- élargissement des compétences ;
- approfondissement des savoirs ;
- consolidation des connaissances en participant régulièrement à des formations ou réunions d'information.

3.5 Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

ARTICLE 4 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est basé sur la **valeur professionnelle** des agents permettant d'apprécier **l'engagement professionnel** et **la manière servir** de l'agent.

4.1 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque agent.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- le sens du service public,
- la qualité du travail,
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- la capacité à coopérer avec des partenaires externes,
- être à l'écoute des demandes du conseil municipal.

L'appréciation de la valeur professionnelle s'effectue :

- **par le biais d'une grille de liaison** entre les rubriques de l'entretien professionnel et les critères définis ;

4.2 Détermination par filière des montants maximum pour les agents non logés :

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions dans les conditions suivantes :
12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B et 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Pour la catégorie B

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Montants Annuels maximum
Rédacteurs		
Groupe 1	Secrétariat de mairie	2 380 €

Pour la catégorie C

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Montants Annuels maximum
Adjoints techniques		
Groupe 1	Cantinière – Agent d’entretien	1 200 €

4.3 Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

ARTICLE 5 : REVALORISATION AUTOMATIQUE DE CERTAINES PRIMES

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d’indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

ARTICLE 6 : ECRETEMENT DES PRIMES ET INDEMNITES

En l’absence de textes propres à la FPT, il est nécessaire de s’inspirer des dispositions applicables à la FPE. Le maintien du régime indemnitaire en cas d’éloignement du service est défini comme suit :

Motifs de l’absence	Conséquences sur le RIFSSEP		Possibilités
	IFSE	CIA	
Congé annuel	maintenu	maintenu	
Congé de maladie ordinaire	maintenu	maintenu	
Congé pour invalidité imputable au service	maintenu	maintenu	
Congé de longue maladie ou de grave maladie	Maintenu dans la limite de 33 % la 1 ^{ère} année et 60 % les suivantes	Maintenu dans la limite de 33 % la 1 ^{ère} année et 60 % les suivantes	
Temps partiel thérapeutique	maintenu	maintenu	

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP		Possibilités
	IFSE	CIA	
Congé de maternité, paternité et adoption	maintenu	maintenu	
Décharge de service pour mandat syndical	maintenu	maintenu	

ARTICLE 7 : APPLICATION

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération.

Les membres du conseil après avoir délibéré à l'unanimité :

ACCEPTENT les propositions ci-dessus dans les conditions précitées et instaurent un nouveau régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSSEP) ;

AUTORISENT le Maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

DISENT que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;

DISENT que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme, Saint Amans du Pech, le 25 septembre 2025.

**Le secrétaire de séance,
Guy HERAULT.**



**Le Maire,
Bernard REGNARD.**



AR Prefecture

082-218201531-20250925-20250925_D16-DE
Reçu le 30/09/2025