

Il explique que 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. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima 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, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

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

Vu le décret n° 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 ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'État ;

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

Vu la circulaire 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu la délibération en date du 14 avril 2022, instaurant la mise en place du RIFSSEP
Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 octobre 2025

Considérant que :

Le *Conseil municipal* après en avoir délibéré, décide de ;

- **Instituer la modification d'attribution à compter du 1^{er} juillet 2025**, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées ci-après ;

ARTICLE 1 : Date d'effet et bénéficiaires

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel, comprenant l'IFSE et le CIA, est mis en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2025, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois prévus à l'article 2.

Le RIFSEEP est versé :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

- aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions, de leur montant maximum, et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

Les montants plafonds de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

Demeurent non éligibles au RIFSEEP :

- Les filières ne relevant pas du principe de parité avec la FPE (police municipale et sapeurs-pompiers professionnels)
- Deux cadres d'emplois : les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique, alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'éducation nationale.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

Les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité sont répartis dans les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au vu des critères suivants :

.....

les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

Catégorie B

CADRES D'EMPLOIS DES REDACTEUR TERRITORIAUX, _____		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE			MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Secrétaire de mairie	1 200 € minimum	17 480 € maximum	8 030 € maximum	2 380 € maximum

Catégorie C

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, _____		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE			MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
ROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Secrétaire de mairie	600 € minimum	11 340 € maximum	7 090 € maximum	1 260 € maximum

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUE,		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE			MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Employé Communal Polyvalent	600 € manimum	11 340 € maximum	7 090 € maximum	1 260 € maximum

Les attributions individuelles d'IFSE sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

La capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies...

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- 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 ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...) ;

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par l'autorité territoriale.

L'IFSE est versée mensuellement.

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les compléments de rémunération perçus antérieurement par les agents bénéficiaires sont maintenus au titre de l'IFSE. Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

Les attributions individuelles du CIA sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants, *et le cas échéant sur les résultats collectifs du service* :

Les critères retenus pour l'entretien professionnel qui doivent porter notamment sur les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; les compétences professionnelles et techniques ; les qualités relationnelles ; la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, éventuellement à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par le Maire

Le CIA est versé en une seule fois.

ARTICLE 4 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absence

Le CIA n'étant pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir, il est conseillé de ne pas appliquer de diminution du CIA en raison de l'absence.

Nonobstant les règles de retenue ou de maintien de l'IFSE, une retenue est opérée chaque jour de carence, décompté au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Nature de l'absence	Modulation
Congé de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant	■ Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé maladie (ordinaire)	■ Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....
CITIS/accident de service ou maladie professionnelle	■ Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE(à détailler).....
Congé de Longue Durée	■ Suspension (sauf application rétroactive) *
Congé de longue maladie/de grave maladie	■ Maintien de 33% la 1 ^{ère} année et 60% les 2 et 3 ^{ème} années* <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension* <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE* (à détailler).....
Congé annuel ou autres	■ Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension

Période de préparation au reclassement	<input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler)..... <input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....
Autorisations spéciales d'absence (motif familial ou autres)	<p><i>(Attention à la spécificité : sans précision dans la délibération, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service)</i></p> <input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou
Absences pour motif syndical	<input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....

Remarque : dès lors que l'absence ou le congé entraîne une suspension réglementaire de la rémunération, l'IFSE cesse d'être versée. Exemples : exclusion temporaire dans le cadre disciplinaire, congé parental, disponibilité etc.

* Illustration à l'aide d'un exemple :

Un agent public est placé en congé de maladie ordinaire (CMO), ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle lui ouvre le droit au maintien du régime indemnitaire. En application de l'article 2 du décret du 26 août 2010, il bénéficie d'un CLM ou d'un CLD avec effet rétroactif, couvrant la période du CMO:

Le bénéfice de l'IFSE, qui avait été maintenue, est considéré acquis. En revanche, le versement de l'IFSE pour la période ultérieure est conditionné aux règles applicables à la suspension du régime indemnitaire prévues dans la délibération :

- Maintien ou suspension de l'IFSE pour le CLM
- Suspension pour le CLD

L'agent ne peut pas cumuler les indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

ARTICLE 5 : CREDITS BUDGETAIRES ET ENTREE EN VIGUEUR

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1er juillet 2025

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, décide,

POUR : 9	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0	PROCURATION : 1
----------	------------	----------------	-----------------

Instituer les modifications à compter du 1^{er} juillet 2025 le RIFSEEP selon les modalités fixées ci-dessus ;

Fait et délibéré en séance les : jour, mois et an que dessus.

CARLES Monique
Secrétaire de séance



DEJEAN Jean Paul
Maire de Gabre



Le Maire,

- Certifie exécutoire la présente délibération qui a été reçue en Sous-Préfecture le 14 novembre 2025 et publiée le 14 novembre 2025,

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Ce recours peut être déposé sur l'application informatique « Télérécourts citoyens », accessible par le site : www.telerecours.fr