



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE BARBÂTRE

L'an deux mil vingt-six, le 21 du mois de septembre à dix-neuf heures, le Conseil municipal de la commune de BARBATRE, dûment convoqué, conformément à l'article L2121-17 du Code général des collectivités territoriales, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie sous la présidence de Monsieur Stéphane NICOLEAU.

Nombre de membres en exercice : 19

Nombre de membres présents : 16

Date de la convocation du conseil municipal : le 14 septembre 2026

Présents : M. NICOLEAU Stéphane, M. DEPOUX Frank, Mme FICHET Monique, M. ROUSSEAU Didier, Mme BROUARD-GRIMAULT Angéline, M. LEROY Jean-Jacques, Mme COGNEE Christianne, M. SIMONNEAU Didier, Mme PERAUDEAU CADIC Véronique, M. GOUBARD Philippe, Mme CUBERTAFOND BRECHET Aurélia, M. ERCEAU Tony, Mme DUFIEF Amélie, M. MARTIN Fabien, M. DELAUNE Grégory, Mme MAURICE Chloé.

Absents ayant donné procuration :

Mme CHENAIS Christèle, ayant donné procuration à M. DEPOUX Frank

Mme MERCERON Isabelle, ayant donné procuration à M. NICOLEAU Stéphane

Absents :

M. FRIOUX Patrick

Désigné secrétaire de séance : M. LEROY Jean-Jacques

Nombre de conseillers en exercice	Nombre de votants	Nombre de pouvoirs	Nombre de suffrages exprimés	Vote POUR	Vote CONTRE	Abstention
19	18	2	18	18	0	0

OBJET :

DEL2026_063 - RESSOURCES HUMAINES

Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

EXPOSÉ

1. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS

A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant brut maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant brut attribué à chacun.

B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés.

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe. Les attributions individuelles ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Elles seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale chaque année. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant brut maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année à la suite de l'entretien professionnel. Cette part n'est facultative qu'à titre individuel.

2. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE SELON LES FONCTIONS ET LES CRITERES

Cette IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement **peut définir ses propres critères.** Il est possible d'utiliser les critères énoncés ci-dessus ou d'autres critères.

A. Les critères retenus pour la part IFSE

- A la plus ou moins grande expertise ou technicité nécessaire à l'exercice de certaines fonctions
- Aux contraintes horaires, réunions le soir, roulement de plannings (hors contraintes rémunérées au titre des astreintes ou indemnité de travail des dimanches et jours fériés...)
- A la pénibilité
- A la manière de servir (implication dans le service, disponibilité au regard des missions, qualité du service rendu.

B. Les critères retenus pour la part CIA

- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- L'adaptabilité

C. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant. Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

D. Le montant brut maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Le principe de parité impose à l'organe délibérant de fixer le montant brut maximal de chaque part du RIFSEEP, pour chaque grade, sans dépasser le montant brut global attribuable aux agents des grades équivalents de la fonction publique d'Etat (IFSE et CIA cumulés). Ainsi, La collectivité n'est pas tenue de respecter le plafond de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'Etat (IFSE et CIA). Seule l'addition des deux plafonds ne doit pas être dépassée. L'organe délibérant répartit alors librement les montant bruts maximums entre l'IFSE et le CIA.

Ces montant bruts maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

Classement des emplois par groupe et détermination des montant bruts maximaux d'IFSE et de CIA

Filière administrative :

Catégorie A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel

Groupe 1	Secrétaire de mairie	42 600 €	1800 €	6390 €
Groupe 2	Responsables de services	37 800 €	1600€	5670 €
Groupe 3	Technicien disposant d'une forte expertise	30 000 €	1150 €	4500 €

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Responsables de services	19 860 €	1350 €	2380 €
Groupe 2	Technicien disposant d'une forte expertise	18 200 €	1200 €	2185 €
Groupe 3	Adjoint de direction	16 645 €	1050 €	1995 €

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Adjoint de direction	12 600 €	945 €	1260 €
Groupe 2	Assistant administratif	12 000 €	900 €	1200 €

Catégorie C

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel

		<i>librement entre les deux parts</i>		
Groupe 1	Chargé d'équipement	12 600 €	945 €	1260 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	12 000 €	900 €	1200 €

Catégorie C

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Chargé d'équipement	12 600 €	945 €	1260€
Groupe 2	ASEM	12 000 €	900 €	1200 €

Catégorie C

Adjoint du patrimoine

Groupe	Emplois	<i>A titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 2	Adjoint du patrimoine	12 000 €	900 €	1200 €

Les montant indiqués ci-dessus sont des montant bruts pour un agent exerçant à temps complet.

3. CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE ET DU CIA :

Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires et titulaires et agents contractuels de droit public.
Pour les contractuels, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale.

Les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentissage ...) En sont exclus.

Temps de travail : le montant brut de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

A. Les conditions d'attribution de l'IFSE

Périodicité d'attribution : L'IFSE sera versée mensuellement.

Règles applicables au maintien de l'IFSE en cas d'absence pour maladie :

Durant les congés de maladie ordinaire (CMO), accident de service (AS) ou maladie professionnelle (MP) pour tous statuts confondus, *l'IFSE suivra le sort du traitement suivant les mêmes proportions que celles applicables aux agents de l'Etat (décret du 26/08/2010 modifié)*

Durant les congés de longue maladie (CLM) et grave maladie (CGM), l'IFSE sera maintenue dans les limites suivantes *(Le pourcentage peut être réduit) :*

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années

Durant le congé de longue durée (CLD), l'IFSE sera suspendue dès le premier jour.

Toutefois, la demande de CLM/CLD/CGM faisant suite à un congé de maladie antérieurement accordé, au cours duquel les primes ont été maintenues, celles-ci lui demeurent acquises (il n'y aura pas de déduction rétroactive au moment de la requalification).

Règles applicables au maintien de l'IFSE en cas d'absence autre que la maladie :

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

Durant le temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

Durant la Période de Préparation au Reclassement, l'IFSE de l'agent sera subordonnée à l'exercice de fonction y ouvrant droit.

Dès lors que les agents sont placés en disponibilité d'office ou en congé sans traitement pour raison de santé à l'épuisement des droits maladie, l'IFSE n'est plus versée et ce même en cas de versement du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical.

Modalités de réévaluation des montant bruts :

Le montant brut de l'IFSE sera révisé :

- 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.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant brut.

B. Les conditions d'attribution du CIA

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation. Par conséquent, il peut être modulé chaque année au regard des résultats de l'agent et de sa manière de servir à la suite de l'entretien professionnel.

Périodicité et modalités de versement :

Le CIA sera versé *annuellement* après l'évaluation des entretiens professionnels.

Un arrêté individuel devra être rédigé pour préciser le montant brut individuel et le mois de versement.

Le CIA est modulé en fonction des critères suivants :

Engagement professionnel

Manière de servir

Résultats professionnels obtenus

Le CIA n'a pas vocation à être modulé ou proratisé en raison d'une absence liée à congé pour raison de santé.

C'est à l'évaluateur (N+1) d'apprécier au moment de l'entretien, et en tenant compte de la manière de servir de l'agent, si le congé maladie a eu un impact sur les résultats à atteindre. Par ailleurs, durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, le CIA sera maintenu sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Situations particulières en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année :

Proratisation en fonction du temps de présence de l'agent au cours de la période évaluée jusqu'à la date du départ (ex : période évaluée du 01/11 de l'année N-1 au 31/10 de l'année N, l'agent part à la retraite au 01/05 de l'année N, l'agent percevra 6 mois de CIA sur 12 mois correspondant à sa durée de présence.

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires contraires, la circonstance qu'un agent ait muté en fin d'année ne fait obstacle, ni à l'évaluation de sa valeur professionnelle par la collectivité qui l'a employé le plus longtemps au cours de cette période, ni à l'attribution par elle d'un CIA, au prorata de sa durée de présence dans ses services cette année-là (TA Toulouse 2201963 du 15 juillet 2024).

Il est donc recommandé d'effectuer l'entretien professionnel avant le départ de l'agent.

C. Le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
 - ✓ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
 - ✓ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - ✓ La prime d'encadrement éducatif de nuit
 - ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
 - ✓ L'indemnité pour travail dominical régulier
 - ✓ L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

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

1. **D'adopter**, à compter du 01/10/2026 la proposition du Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
2. **De valider** les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).
3. **De valider** les montant bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
4. **De valider** l'ensemble des modalités de versement proposées par le Maire.
5. En application des articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, de maintenir, à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise 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 le montant brut indemnitaire mensuel perçu par l'agent (ou les agents) 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.
6. **D'autoriser** le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

DELIBERATION
PUBLIEE
LE

Fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus
Au registre sont les signatures
Pour copie conforme,
En mairie, le 22 septembre 2026

Le Maire,
M. Stéphane NICOLEAU

Le secrétaire de séance,
M. Jean-Jacques LEROY

