



REPUBLIQUE FRANÇAISE

DEPARTEMENT DE LA CHARENTE MARITIME

COMMUNE DU GUA

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal**Séance du 24 février 2026**

L'an deux mil vingt-six, le vingt-quatre février à dix-sept heures trente minutes, le Conseil municipal, dûment convoqué, s'est réuni à la salle Jean Mercier sous la présidence de M. BROUHARD, Maire.

Convocation : 04/02/26

Affichage : 04/02/26

Nombre de membres

- En exercice : 19

- Procurations : 4

- Votants : 16

Etaient présents : P. BROUHARD ; S. DELAGE ; M. REY ; M. GOMEZ ; N. DUBUC ; M-P. BIGOT ; B. PREVOST ; G. JOUANNET ; J. CHAGNOLEAU ; A. LATREUILLE ; E. BERUSSEAU ; N. DEDIEU.

Excusés : E. STRADY a donné pouvoir à A. LATREUILLE. G. BONDOUX a donné pouvoir à S. DELAGE. A. SICARD a donné pouvoir à J. CHAGNOLEAU. F. STRADY a donné pouvoir à P. BROUHARD.

Absents : D. DEBRIE ; C. CHAPRON ; L. VICI.

Secrétaire de séance : M. REY

2026_02_01 Actualisation du RIFSEEP

Monsieur le Maire rappelle que le régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Monsieur explique que la délibération n°2025_11_77 prise lors du conseil municipal du 25 novembre 2025 et qui visait à rehausser les plafonds d'attribution du CIA a appelé les observations suivantes du contrôle de légalité : le complément indemnitaire annuel (CIA) ne peut être modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent. A l'inverse, l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) doit suivre le sort du traitement.

Dans ces conditions, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de modifier l'article 5 (modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA).



ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents contractuels de droit public et des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel, ainsi qu'aux et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

Filière administrative :

Attachés territoriaux

Rédacteurs

Adjoint Administratifs

Filière médico- sociale :

ATSEM

Filière technique :

Adjoints techniques

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.



ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technique, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

2) Montants plafonds – agents non logés

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.



Cadre d'emplois	Groupe	Emploi A titre indicatif	Corps de l'Etat : Montant maximal individuel annuel En euros	Plafonds maximal annuel défini par la commune IFSE
Attachés territoriaux	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210	12 000
Rédacteurs	Groupe 3	Responsable urbanisme	14 650	7 200
Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM	Groupe 1	Responsable Comptabilité- ressources humaines Responsable des services techniques	11 340	6 000
	Groupe 2	Emplois induisant des responsabilités particulières, une technicité, des sujétions particulières ou requérant un diplôme : - chef d'équipe, -gestionnaire de plannings, - gestionnaire de stocks, - responsabilité d'un groupe d'enfants - assistant de prévention ...	10 800	3 600
	Groupe 3	Agents d'exécution	10 800	2 400

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.



L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance. Les agents appartenant à un même groupe de fonctions pourront se voir attribuer des montants différents selon les critères de modulation suivants :

- niveau de responsabilité requis pour l'emploi
- niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
- niveau de technicité requis pour l'emploi
- niveau de sujétion requis pour l'emploi

Cas particulier des agents régisseurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, l'indemnité de responsabilité des régisseurs (titulaires et mandataires suppléants) est intégrée à l'IFSE. Les agents exerçant les fonctions de régisseur se voient ajouter à leur régime indemnitaire, un montant (IFSE Régie) correspondant aux sommes des recettes ou de l'avance effectuées, selon le tableau ci-dessous :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	MONTANT annuel de la part IFSE régie(en euros)
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Le montant est révisé selon l'évolution des montants maximum et moyen d'avances et de recettes encaissées. Les régisseurs perdent le bénéfice de cette indemnité lorsqu'ils quittent leurs fonctions de régisseur.

L'indemnité est versée mensuellement.



3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

Il ne sera pas tenu compte du critère de l'expérience professionnelle des agents lors de la mise en place du RIFSEEP.

4) Conditions de réexamen

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

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- a minima, tous les 4 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 du travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ...) ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Un complément indemnitaire (CIA) pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte notamment des critères suivants :

- *Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;*
- *Compétences professionnelles et techniques ;*
- *Adaptabilité et disponibilité ;*
- *Respect des consignes et directives ;*
- *Qualités relationnelles ;*
- *Respect des obligations statutaires*

2) Montants plafonds agents non logés

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1^{er} de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.



Cadre d'emplois	Groupe	Emploi A titre indicatif	Corps de l'Etat : Montant maximal individuel annuel En euros	Plafonds maximal annuel défini par la commune CIA
Attachés territoriaux	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390	6 390
Rédacteurs	Groupe 2	Responsable urbanisme	2 185	1 350
Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM	Groupe 1	Responsable Comptabilité- ressources humaines Responsable des services techniques	1 260	1 200
	Groupe 2	Emplois induisant des responsabilités particulières, une technicité particulière, des sujétions particulières ou requérant un diplôme : - chef d'équipe, - gestionnaire de plannings, - gestionnaire de stocks, - responsabilité d'un groupe d'enfants - assistant de prévention ...	1 200	1 200
	Groupe 3	Agents d'exécution	1 200	1 200

Le CIA est compris entre 0 et 100 % du montant maximal défini par l'organe délibérant pour chaque groupe de fonctions.

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.



ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

1) Périodicité de versement

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

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il sera versé à l'issue des entretiens professionnels.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

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 dans certaines situations de congés :

L'IFSE est maintenue pendant dans les mêmes proportions que le traitement :

- En cas de temps partiel thérapeutique,
- En cas de maladie ordinaire,
- Pendant les congés annuels, les RTT, les repos compensateurs, les autorisations spéciales d'absence
- Les congés pris au titre du compte épargne temps,
- L'absence liée à une action de formation professionnelle,
- Le congé pour formation syndicale, la décharge de service pour exercer un mandat syndical,
- Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption :
- La période de préparation au reclassement (PPR)

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie, longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- Le congé parental, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale
- La disponibilité, le congé de formation professionnelle
- La disponibilité d'office pour raisons de santé
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions,
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises



Le CIA :

- Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.
- Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 4 de la présente délibération.

3) Attribution individuelle

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

ARTICLE 6 : CUMULS POSSIBLES

Le cadre d'emploi des policiers municipaux demeure bénéficiaire de l'indemnité d'administration et de technicité en l'absence de textes réglementaires contraires.

Pour les autres cadres d'emploi, le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)
- L'indemnité de régisseur.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)

ARTICLE 7 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01 /03/ 2026**.



Le conseil municipal, à l'unanimité, **décide** :

- De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et le complément indemnitaire annuel (CIA) tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- Dit que les crédits sont inscrits au budget.

Le secrétaire de séance,

Le Maire,



Patrice BROUHARD