



Séance du 8 décembre 2025

MAIRIE de SAINT-CANNAT

13760

Effectif du Conseil municipal :

En exercice : 29	Présents : 19	Représentés : 6	Non représentés : 4
------------------	---------------	-----------------	---------------------

N°2025-100	Modification au régime indemnitaire RIFSEEP	Acte rendu exécutoire après envoi en Sous-préfecture le : 12 DEC. 2025 Publication sur le site internet municipal le : 16 DEC. 2025
------------	---	--

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à dix-huit heures et trente minutes, le CONSEIL MUNICIPAL de la COMMUNE de SAINT-CANNAT, a été assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sur la convocation qui lui a été adressée par le Maire le premier décembre deux mille vingt-cinq conformément à l'article L.2121.10 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la Présidence de Joël LEVI-VALENSI, Maire.

PRESENTS : J. LEVI-VALENSI, J. GERARD, D. CAMHI, Y. FALCHI, J.P. VENTURINI, D. BARBIER, G. SORBA, A.L. FALQUERO, M. CATELIN, M. GUILLET, D. JARNIGON, S. BOURAS, V. PELLISSIER, M. CUTILLO, J.M. ARNAUD, M. SOONEKINDT, S. ROCHEZ, C. BARRIERE, J. PRUNARET.

EXCUSES : L. MAURIZIO représentée par Y. FALCHI, D. PETIT représenté par M. CATELIN, S. BOULINGUEZ représentée par D. BARBIER, A. RUBIOLO représentée par M. GUILLET, C. FREMY représentée par M. CUTILLO, P. BUISSON BAUMELOU, C. MARTIN, G. BESSE représenté par S. ROCHEZ.

NON EXCUSES : M. RIBES, M.L. VOLAND.

Secrétaire de séance : G. SORBA

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

VU le décret 2025-197 du 27 février 2025,

VU la circulaire relative au maintien de la rémunération en congé de maladie ordinaire instaurant une période de rémunération à hauteur de 90% du traitement pour les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire,

VU la délibération municipale n°2020-075 du 14 décembre 2020 concernant le RIFSEEP,

Considérant l'avis favorable du Comité social territorial en date du 26 novembre 2025.

La Municipalité a été saisie par la Préfecture pour mettre en concordance notre régime indemnitaire avec la loi de finances pour 2025 susvisées.

En effet, les collectivités ne peuvent pas faire bénéficier à leurs agents d'un régime indemnitaire plus favorable que celui qui est prévu pour les agents de l'Etat.

Or depuis la loi de finances pour 2025, notre délibération relative au régime indemnitaire est plus favorable.

Il est cependant précisé que l'article 189 de cette loi de finances a été correctement appliqué par la Commune depuis sa promulgation.

Il est nécessaire de modifier le point « Modulation de l'IFSE du fait des absences » de l'article 2 de notre délibération 2020-075 comme suit :

« MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES »

En cas d'absence pour cause de maladie ordinaire, le taux de l'IFSE versée sera le suivant :

- | | |
|---|-----------------------------------|
| - Pendant le 1 ^{er} mois : | 90% de l'IFSE (anciennement 100%) |
| - Pendant les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} mois : | 50% de l'IFSE (inchangé) |
| - A partir du 4 ^{ème} mois : | 25% (inchangé) |

La suppression du régime indemnitaire interviendra en cas de décision de placement en congé de longue maladie ou en congé de maladie de longue durée conformément au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et au décret n°2010-997 du 26 août 2010, modifiés.

Pour la maladie ordinaire, le calcul se fait en année glissante.

Pour les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée, l'IFSE revient à son taux plein à la reprise du travail à temps plein, et est proratisé en cas de reprise à temps partiel.

L'IFSE sera maintenue aux agents durant leurs congés annuels ainsi que durant les périodes de congés maternité, paternité, adoption, ou pendant les périodes d'accident du travail et de maladie professionnelle.

33% des montants d'IFSE non versés pour cause d'absence seront reversés aux agents ayant eu un présentéisme très important, dans les mêmes conditions que le reversement de CIA non versé pour cause d'absentéisme. Cette redistribution est calculée par service (selon modalités présentées en Comité technique le 27 novembre 2017) ».


Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, à l'unanimité, **DECIDE** :

- De modifier la délibération n°2020-075 de la façon définie ci-dessus et de valider la nouvelle version du régime indemnitaire applicable aux agents municipaux dans sa version consolidée jointe.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Marseille ou sur l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site internet www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Délibéré à Saint-Cannat les jours, mois et an que dessus,
Pour extrait conforme,

Le secrétaire de séance
Guillaume SORBA



Le Maire
Joël LEVI-VALENSI





RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Vu les délibérations n°2017-070 et n°2018-062 et n°2020-075

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Conformement au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents publics (hors police municipale) occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois énumérés ci-après, selon les règles énumérées dans la présente délibération.

Ce régime indemnitaire sera également applicable aux agents contractuels de droit public de la commune, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

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'arrêtés individuels, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Lors de la première application du RIFSEEP, et conformément aux dispositions de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire antérieur est conservé (sauf d'éventuels versements exceptionnels).

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

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est 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 2014-513 du 20 mai 2014).

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec les indemnités suivantes qui seront maintenues aux agents en addition du RIFSEEP :

- Indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)
- la prime de responsabilité des emplois fonctionnels

La « prime annuelle » prévue par la délibération n°94-99, ainsi que les chèques cadeaux que la commune fournit aux agents en fin d'année, sont intégrés dans le Complément indemnitaire annuel (voir article 3).

MODULATION DU RIFSEEP DU FAIT DES ABSENCES

Les montants d'IFSE et de CIA seront réduits en fonction des absences (voir ci-dessous)

REVERSEMENT DU RIFSEEP NON VERSE AUX AGENTS AYANT UN FORT PRESENTEISME

Afin de gratifier les agents ayant une grande assiduité au travail sur la période de référence (du 1^{er} novembre de l'année N-1 au 31 octobre de l'année N), 100% du CIA et 33% de l'IFSE non versés pour cause d'absence seront redistribués aux agents ayant eu un très faible absentéisme, c'est-à-dire au maximum 2 jours d'absence.

Cette redistribution se fera via le Complément indemnitaire annuel (CIA), à part égale entre chaque agent ayant eu un fort présentéisme, sans pouvoir dépasser le montant maximum annuel du CIA, et par service :

- Services écoles et entretiens
- Services techniques (agents de terrain, hors administratif des services techniques)
- Services administratifs (dont administratif des services techniques) et culturel (bibliothèque)

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois précisés ci-après une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser le parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur les critères professionnels liés aux fonctions exercées et à l'expérience professionnelle, suivants :

- Encadrement
 - o Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (catégorie A)
 - o Fonctions d'encadrement ou de conception (catégorie B)
 - o Fonctions d'encadrement (catégorie C)
 - o *Importance des missions d'encadrement, et/ou de pilotage, et/ou de conception*
 - o *Etendue du périmètre d'action*
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions
 - o *Complexité des missions*
 - o *Simultanéité des missions*
 - o *Diversité des domaines de compétences*
 - o *Niveau de formation, d'habilitation, d'agrément requis sur le poste*
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - o *Exposition relationnelle dans l'exercice de la fonction*
 - o *Sujétions particulières*
 - o *Sujétions liées à des dépassements de cycle de travail/travail du dimanche/travail jours fériés (à condition de ne pas être indemnisées par le biais d'une autre prime)*

Pour chaque cadre d'emploi, ces critères permettent de définir les « **groupes de fonctions** » au sens de la réglementation du RIFSEEP, dans lesquels chaque employé municipal est positionné.

L'attribution de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'ISFE fera l'objet d'un versement mensuel par douzième.

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En cas d'absence pour cause de **maladie ordinaire**, le taux de l'IFSE versée sera le suivant :

- Pendant le 1^{er} mois : 90% de l'IFSE
- Pendant les 2^{ème} et 3^{ème} mois : 50% de l'IFSE
- A partir du 4^{ème} mois : 25%

La suppression du régime indemnitaire interviendra en cas de décision de placement en congé de longue maladie ou en congé de maladie de longue durée conformément au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et au décret n°2010-997 du 26 août 2010

Pour la maladie ordinaire, le calcul se fait en année glissante.

Pour les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée, l'IFSE revient à son taux plein à la reprise du travail à temps plein, et est proratisé en cas de reprise à temps partiel.

L'IFSE sera maintenue aux agents durant leurs congés annuels ainsi que durant les périodes de congés maternité, paternité, adoption, ou pendant les périodes d'accident du travail et de maladie professionnelle.

33% des montants d'IFSE non versés pour cause d'absence seront reversés aux agents ayant eu un présentéisme très important, dans les mêmes conditions que le reversement de CIA non versé pour cause d'absentéisme. Cette redistribution est calculé par service (selon modalités présentées en Comité technique le 27 novembre 2017).

TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLET

Le montant de l'IFSE varie en fonction de la quotité de travail effectuée par les agents : temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique.

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 davantage ou moins de responsabilité, d'encadrement, de technicité ou de sujétions ; mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions ; gain ou perte de technicité, etc.)
- en cas de changement de grade.
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise (ou perdue) par l'agent

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

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

- Compétences techniques et administratives ;
- Compétences relationnelles avec les administrés, avec les partenaires de la municipalité, avec les collègues, et avec l'environnement interne de la collectivité ;
- Nombre d'années sur le poste occupé, dans le domaine d'activité, et éventuellement sur d'autres postes dans le secteur public ou privé apportant une valeur professionnelle sur le poste occupé ;
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences auprès d'autres agents ou partenaires ;
- Volonté d'améliorer ses compétences, notamment par des formation(s), sur ses domaines de compétences, ou en vue d'évolutions professionnelles.

Cette expérience professionnelle sera appréciée tout au long de l'année, et un point particulier sera fait lors des entretiens annuels.

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

CADRE GENERAL

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

Ce complément indemnitaire intègre l'ancienne « prime annuelle » prévue par la délibération n°94-99, ainsi que les chèques cadeaux fournis aux agents en fin d'année. En conséquence, le montant de base du CIA sera de 450 € par an. Ce montant pourra évoluer, en augmentation ou en diminution, en fonction de la manière de servir, de l'engagement professionnel et de l'assiduité au travail.

Le montant du CIA n'est pas garanti d'une année sur l'autre.

Chaque année, l'autorité territoriale décide d'attribuer ou non un CIA allant de 0% à 100% du montant plafond voté par le conseil municipal. Dans tous les cas, l'attribution du CIA dépend des capacités financières de la commune, évaluée chaque année.

Le montant maximum du CIA est déterminé réglementairement (variant de 11,1% à 17,6% du plafond réglementaire de l'IFSE en fonction des catégories A, B ou C) :

L'application de ces critères fait l'objet d'une présentation et d'un vote en Comité technique.

Un agent contractuel de droit public peut bénéficier du CIA même s'il ne perçoit pas d'IFSE.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le calcul du CIA est annuel. Le versement se fait en novembre.

MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

L'absentéisme est pris en compte de la manière suivante :

- Période de carence de 5 jours ouvrés d'absence (du lundi au vendredi), pendant laquelle le montant de base du CIA n'est pas impacté à la baisse par les absences,
- A partir du 6^e jour d'absence, baisse du montant de base du CIA de 1/60^e par jour ouvré d'absence,
- La période de référence pour le calcul du CIA va du 1^{er} octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N.
- Les agents absents 2 jours au maximum bénéficient du reversement de 33% de l'ISFE non versé aux agents absents et des 100% du CIA non versé aux agents absents (voir article 2 « Modulation de l'IFSE du fait des absences »).
- pour avoir droit au reversement pour présentéisme, il faut avoir intégré les services municipaux au 1^{er} octobre de l'année précédente (les absences étant calculées sur la période du 1^{er} octobre N-1 au 30 septembre N)

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 qualité du travail ;
- Réalisation des objectifs ;
- Qualités relationnelles ;
- Respect des consignes ;
- Assiduité au travail (présentéisme / absentéisme) ;

- Qualité d'encadrement (éventuellement)

Ces critères seront appréciés tout au long de l'année et notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle.

A la vue des entretiens professionnels de l'année N-1, et après concertation avec la hiérarchie de chaque agent, l'autorité territoriale prendra des arrêtés individuels précisant le montant du CIA des agents allant de 0% à 100% du maximum possible.

TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLET

Le montant du CIA varie en fonction de la quotité de travail effectuée par les agents : temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 4 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

Bénéficieront du RIFSEEP, selon les critères et plafonds présentés dans les tableaux ci-dessous, les cadres d'emplois énumérés ci-après :

***NB :** Les plafonds maximaux peuvent être définis librement par les collectivités, dans la limite des plafonds maximaux prévus pour les corps de référence de l'Etat, dans les conditions prévues à l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.*

FILIERE ADMINISTRATIVE

Les agents de la filière administrative sont répartis au sein de groupes de fonctions, définis selon les critères présentés à l'article 2 ci-dessus.

L'attribution des montants individuels d'IFSE et de CIA se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 DGS	36.210 € (3.017 € / mois)	6.390 €	22 310 €
Groupe 2 Directeur de service encadrant des agents	32.130 € (2.677 € / mois)	5.670 €	17 205 €
Groupe 3 Catégorie A n'encadrant pas d'agent	25.500 € (2.125 € / mois)	4.500 €	14 320 €

Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Responsable de service encadrant du personnel	17.480 € (1.456,67 € / mois)	2.380 €	8 030 €
Groupe 2 Responsable de services n'encadrant pas de personnel	16.015 € (1.334 € / mois)	2.185 €	7 220 €

Cadre d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Responsable de services	11.340 € (945 € / mois)	1.260 €	7 090 €
Groupe 2 Chef d'équipe Assistant de prévention Assistant de direction	10.800 € (900 € / mois)	1.200 €	6 750 €
Groupe 3 Agent d'exécution	10.260 € (855 € / mois)	1.050 €	6.000 €

FILIERE TECHNIQUE

Les agents de la filière technique sont répartis au sein de groupes de fonctions, définis selon les critères présentés à l'article 2 ci-dessus.

L'attribution des montants individuels d'IFSE et de CIA se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois des Ingénieurs (catégorie A) : en attente des textes nationaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 DST	36.210 € (3.017 € / mois)	6.390 €	22 310 €
Groupe 2 Directeur de service encadrant des agents	32.130 € (2.677 € / mois)	5.670 €	17 205 €
Groupe 3 Catégorie A n'encadrant pas d'agent	25.500 € (2.125 € / mois)	4.500 €	14 320 €

Cadre d'emplois des Techniciens (catégorie B) : en attente des textes nationaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Responsable de service encadrant du personnel	17.480 € (1.456,67 € / mois)	2.380 €	8 030 €
Groupe 2 Technicien	16.015 € (1.334 € / mois)	2.185 €	7 220 €

Cadre d'emplois des Agents de maîtrise et des Adjointes techniques territoriaux (catégorie C)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Responsable de services Contremaître des services techniques	11.340 € (945 € / mois)	1.260 €	7 090 €
Groupe 2 Chef d'équipe Assistant(e) de prévention Assistant(e) de direction	10.800 € (900 € / mois)	1.200 €	6 750 €
Groupe 3 Agent d'exécution	10.260 € (855 € / mois)	1.050 €	6.000 €

FILIERE ANIMATION

Les agents de la filière animation sont répartis au sein de groupes de fonctions, définis selon les critères présentés à l'article 2 ci-dessus.

L'attribution des montants individuels d'IFSE et de CIA se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois des animateurs territoriaux (catégorie B)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Animateur exerçant des fonctions d'encadrement	17.480 € (1.456,67 €/mois)	2.380 €	8 030 €
Groupe 2 Animateur n'exerçant pas de fonctions d'encadrement	16.015 € (1.334 €/mois)	2.185 €	7 220 €

Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Adjoint d'animation exerçant des fonctions d'encadrement	11.340 € (945 €/mois)	1.260 €	7.090 €
Groupe 2 Adjoint d'animation n'exerçant pas de fonctions d'encadrement	10.800 € (900 €/mois)	1.200 €	6.750 €

FILIERE SPORTIVE

Les agents de la filière sportive sont répartis au sein de groupes de fonctions, définis selon les critères présentés à l'article 2 ci-dessus.

L'attribution des montants individuels d'IFSE et de CIA se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois des Conseillers territoriaux des APS (catégorie A) : en attente des textes nationaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Responsable de service encadrant du personnel	25.500 € (2.125 € / mois)	4.500 €	/
Groupe 2 Conseillers Territoriaux des APS	20.400 € (1.700 € / mois)	3.600 €	/

Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux des APS (catégorie B)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Educateur des APS exerçant des fonctions d'encadrement	17.480 € (1.456,67 €/mois)	2.380 €	8 030 €
Groupe 2 Educateur des APS n'exerçant pas de fonctions d'encadrement	16.015 € (1.334 € / mois)	2.185 €	7 220 €

Cadre d'emplois des Operateurs territoriaux des APS (Catégorie C)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Opérateur des APS exerçant des fonctions d'encadrement	11.340 € (945 €/mois)	1.260 €	7.090 €
Groupe 2 Opérateur des APS n'exerçant pas de fonctions d'encadrement	10.800 € (900 €/mois)	1.200 €	6.750 €

FILIERE CULTURELLE

Les agents de la filière culturelle sont répartis au sein de groupes de fonctions, définis selon les critères présentés à l'article 2 ci-dessus.

L'attribution des montants individuels d'IFSE et de CIA se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (catégorie B) : en attente de la parution des textes nationaux

Cadre d'emplois des Assistants de conservation territoriaux (catégorie B)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Assistant de conservation exerçant des fonctions d'encadrement	16.720 € (1.393,33 €/mois)	2.280 €	Non défini dans l'arrêté
Groupe 2 Assistant de conservation n'exerçant pas de fonctions d'encadrement	14.960 € (1.246,67 € / mois)	2.040 €	Non défini dans l'arrêté

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux du Patrimoine (catégorie C)

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 Responsable de service	11.340 € (945 €/mois)	1.260 €	7.090 €
Groupe 2 Agent d'exécution	10.800 € (900 €/mois)	1.200 €	6.750 €

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

Les agents de la filière sanitaire et sociale sont répartis au sein d'un seul groupe de fonctions, définis selon les critères présentés à l'article 2 ci-dessus.

L'attribution des montants individuels d'IFSE et de CIA se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximum du CIA	Plafond annuel de l'IFSE pour des agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1 ATSEM ayant des fonctions d'encadrement	11.340 € (945 €/mois)	1.260 €	7.090 €
Groupe 1 ATSEM	10.800 € (900 €/mois)	1.200 €	6.750 €

Actes Soumis au Contrôle de Légalité

Actes en cours

Création d'acte

Recherche

Acte à classer



Imprimer



Imprimer l'acte avec le tampon AR



Envoyer

2025-100

1

En préparation

2

En attente retour
Préfecture

3

> AR reçu <

4

Classé

Identifiant FAST : ASCL_2_2025-12-12T15-19-17.00 (MI266125861)

Identifiant unique de l'acte : 013-211300918-20251208-2025-100-DE (Voir l'accusé de réception associé)

Objet de l'acte : Modification au régime indemnitaire RIFSEEP

Date de décision : 08/12/2025



Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.5. Regime indemnitaire

Identifiant unique de l'acte antérieur :

Acte : 2025-100 Modification au régime indemnitaire RIFSEEP.PDF

Multicanal : Non

Pièces jointes : Version consolidée RIFSEEP.PDF Type PJ : 21_DA - Décision arrêtant le projet



Imprimer la PJ avec le tampon AR

Annuler

Classer

Préparé
Transmis
Accusé de réception

Date 12/12/25 à 15:19
Date 12/12/25 à 15:19
Date 12/12/25 à 15:25

Par ELSENHEIMER Sophie
Par ELSENHEIMER Sophie