



**COMMUNE DE TAUPONT (56800)
DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

SÉANCE DU 16 juin 2026

L'an deux mille vingt-six, le seize juin, le Conseil Municipal de la commune de TAUPONT dûment convoqué le dix juin, s'est réuni en session ordinaire, à la salle du conseil, sous la Présidence de M. Jean-Charles SENTIER, Maire.

PRÉSENTS : M. SENTIER, M LUCAS, M ZANUTTO, M PERRICHOT, Mme FRANCHE, Mme IAFRATE, M LE RUYET, Mme COLIN, M TOUZÉ, Mme NAYS, Mme FARNIER, Mme JOSSET, M RUCH, Mme GENTILHOMME, , Mme BRIFAUT, M LEVOYER

ABSENTS ET EXCUSÉS / POUVOIR :

M MAHIAS ayant donné son pouvoir à Jean-Charles SENTIER

M TOUZARD ayant donné son pouvoir à Violaine GENTLHOMME

Mme PRIOUX ayant donné son pouvoir à Daniel LE RUYET

Secrétaire de séance : Mme COLIN

Conseillers	19
Présents	16
Absents	3
Pouvoirs	3

**Votants 19
Exprimés 19**

Délibération n° D 35-2026

Révision du RIFSEEP (régime indemnitaire) D 35-2026

Mme Albane FRANCHE, ADJOINTE, explique les faits,
La collectivité a donc sollicité l'avis du Comité Technique Départemental concernant le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui a émis un avis favorable en 2020. Il est préconisé de revoir au moins tous les 4 ans le RIFSEEP. Cette révision a aussi été présentée au Comité Technique Départemental.
L'adjointe précise que l'indemnité comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (**IFSE**) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA). La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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

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 ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat.

VU l'avis du Comité Technique en date du 3 décembre 2020 ;

CONSIDÉRANT QUE le conseil municipal fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

CONSIDÉRANT QUE l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours férié;

1 – La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées. Pour déterminer les groupes de fonctions, la méthode suivante a été retenue :

Bénéficiaires :

Titulaires ☒ Stagiaires ☒ Non titulaires de droit public / contractuels suivants conditions ☒

Nature des primes et indemnités versées / Critères d'attribution :

Cadre d'emplois/ Toutes filières Confondues	Groupes de fonctions	Critères d'appartenance au groupe de fonctions	Sous-Critères d'appartenance au groupe de fonctions
CATEGORIE A ou ayant des fonctions assimilées : <u>GROUPE 1</u>	Fonctions de direction générale 1 agent	Responsabilité	<i>Mise en œuvre des orientations politiques</i>
			<i>Interface agents/élus/ Management stratégique</i>
			<i>Encadrement de plusieurs niveaux d'agents</i>
		Technicité	<i>Expertise RH - Budgétaire - Finances – MP...</i>

		Contraintes particulières	Contraintes organisationnelles, grande disponibilité. Poste sensible et exposé
CATEGORIE B OU C ayant les fonctions assimilées : <u>GROUPE 2</u>	Fonctions de Responsable de service 3 agents	Responsabilité	Encadrement de 2 à 10 agents
		Technicité	Expertise dans les domaines RH, comptabilité, marché public ...
		Contraintes particulières	Disponibilité régulière, binôme du directeur. Poste exposé
CATEGORIE B OU C ayant des fonctions assimilées <u>GROUPE 3</u>	Fonctions de responsable adjoint de service	Responsabilité	Seconder un responsable de service dans un domaine spécifique (paie/carrière) ou/et avoir une expertise dans un domaine, une technicité particulière.
		Technicité	Connaissances particulières liées au domaine d'activités. Adaptation. Prise de décision.
		Contraintes particulières	Travail ponctuel en soirée, missions spécifiques, Pics de charge de travail, adaptation aux contraintes
CATEGORIE C <u>GROUPE 4</u>	Fonctions avec responsabilités particulières et/ou ancienneté sur un poste 3 agents	Responsabilité	Rôle d'interlocuteur privilégié dans un domaine nécessitant une expertise et/ou Technique spécifique
		Technicité	Utilisation matériels spécifiques (débrousailluse, taille-haie...), gestion de dossiers
		Contraintes particulières	Travail en autonomie, adaptation aux contraintes, Disponibilité, effort physique
CATEGORIE C <u>GROUPE 5</u>	Secrétaire, exécution, agent technique et de service 8 agents	Responsabilité	Pas d'encadrement, missions opérationnelles
		Technicité	Connaissance du métier, polyvalence, connaissance et application des règles d'hygiène et de sécurité
		Contraintes particulières	Contraintes liées à la spécificité du poste : horaire, contact avec public, contact avec les enfants

Groupe	Cadre d'emplois	Montant Plancher IFSE	Montant plafond IFSE	Montant Annuel (maximum) CIA
1	Attaché territorial Attaché principal	6300 €	13 000 €	1050 €
2	Rédacteur, Rédacteur Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Technicien, Technicien Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Agent de Maîtrise principal, Adjoint Administratif Pal 1 ^{ère} classe, Adjoint administratif Pal 2 ^{ème} classe, Adjoint Technique principal de 1 ^{ère} classe	5760 €	10 000€	650€
3	Rédacteur, Rédacteur Pal 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Adjoint administratif, Adjoint administratif Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Adjoint Technique, Adjoint technique Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Agent de maîtrise, Agent de maîtrise principal	3500 €	8000 €	600 €
4	ATSEM, Adjoint administratif, Adjoint administratif Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Adjoint Technique, Adjoint technique Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Agent de maîtrise	3300 €	6000 €	550 €
5	ATSEM, Adjoint administratif, Adjoint administratif Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe, Adjoint Technique, Adjoint technique Pal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe	2700 €	4500 €	460 €

LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DU CIA :

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant l'ensemble des éléments suivants au travers de l'évaluation de fin d'année .Un tableau de suivi est tenu par les agents N+1 afin d'approfondir l'appréciation.

- ✓ Appréciation générale
- ✓ Critères
- ✓ Sous-critères
- ✓ Observations
- ✓ Objectifs

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100%
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>$\frac{3}{4}$ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très Satisfaisant"</i>	75%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très Satisfaisant"</i>	50%
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très Satisfaisant"</i>	0%

Le montant individuel de la part liée aux résultats est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au niveau de satisfaction de l'agent déterminé au regard des critères exposés dans la présente délibération.

Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail effectué par l'agent.

En ce qui concerne les contractuels, pour en bénéficier ils doivent être sur un poste de remplacement d'un agent permanent, être en poste depuis au moins 9 mois, être présent le 31 décembre et sous réserve de la réalisation de l'entretien annuel.

Le CIA est proratisé si l'agent a plus de 60 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Modalités d'attribution

L'IFSE est versé mensuellement à l'agent sur la base du montant plancher pour débiter (donc 100 % du montant plancher).

Prise en compte des absences pour indisponibilité physique (congés maladie, maternité, etc...) : ☒

Le régime indemnitaire constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu durant les congés annuels et durant les congés de maternité, paternité, congés pathologiques, adoption ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux...).

La maladie ordinaire, la maladie professionnelle y compris imputable au service, accident de service, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) temps partiel thérapeutique et l'accident de travail suivent le sort du traitement.

Le régime indemnitaire (IFSE et CIA) est suspendu dès le 1^{er} jour en ce qui concerne les situations suivantes :

- Congé de longue durée
- Congé de longue maladie
- La suspension de fonctions
- La grave maladie
- Congé de formation professionnelle
- Période préparatoire au reclassement

➤ Absence de service fait (=absence(s) non justifiée(s))

Les montants indiqués dans le tableau sur l'IFSE et le CIA sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps travail.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- ☐ En cas de changement de poste relevant d'un autre groupe de fonctions et / ou de technicité et /ou responsabilité qui évoluent.
 - ☐ En cas changement de grade ou de cadre d'emplois
 - ☐ En cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le travail accompli
 - ☐ En cas de manquements à des obligations

Autres, Précisions
Modalités de versement de la part résultats (CIA) :

- ✚ Le montant sera versé annuellement à l'issu de l'entretien professionnel de l'année N+1, en une seul fois.

Après avoir délibéré à l'unanimité le conseil municipal décide :

- **DÉCIDE** l'instauration du nouveau RIFSEEP composé d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA) au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du 1/08/2026.
- **DÉCIDE** la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- **DIT QUE** les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré en mairie les, jours, mois et an en susdits.

Pour extrait

La secrétaire de séance :
Mme Marie COLIN

Le Maire, le 16 juin 2026
M Jean-Charles SENTIER

