

Saliès – conseil municipal du 15 décembre 2025

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT TARN

ARRONDISSEMENT

CANTON

Albi-Sud

Nombre de conseillers  
En exercice 12

Présents 8  
Votants 8

Commune SALIÈS  
EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
du 22 septembre 2025  
L'An deux mille vingt-cinq et le vingt-deux septembre

Le Conseil Municipal de la commune de SALIES étant réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation légale du 16 septembre 2025, sous la présidence de Jean-François ROCHEDREUX, le Maire.

**Etaient présents :** Jean-François ROCHEDREUX Jacky MIQUEL, Bernard TOMINET, Valérie JACQUET, Nathalie BRULANT, Florence CABROL, Bruno GASCON et Raymond CHAPPERT.

**Excusés :** David FERRÉ, Bruno LACHENAUD, Florence VOGEL, et Thierry VAREILLES.

## MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Le Maire rappelle à l'assemblée que le conseil municipal de Saliès a décidé d'instaurer, lors de la séance du 8 octobre 2018, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Une modification doit être apportée. En effet, il convient de noter que si le RIFSEEP est octroyé aux agents contractuels, il devra l'être sans conditions d'ancienneté ou durée de contrat. Une jurisprudence récente (TA Nantes, 02 06 2022, n°2106895) précise que seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou ancienneté au sein de la collectivité est illégale.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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,

Vu la délibération modificative du Conseil Municipal de Saliès du 8 octobre 2018 sur la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération modificative du Conseil Municipal de Saliès du 19 septembre 2023 sur la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération modificative du Conseil Municipal de Saliès du 16 décembre 2024 sur la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'avis du comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Tarn en date du 4 mars 2025,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

## I – Dispositions générales

### Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

## Saliès – conseil municipal du 15 décembre 2025

- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les contractuels de droit public

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

### **Article 2 : Modalités d'attribution individuelle**

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'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **Article 3 : Conditions de cumul**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

## **II – Mise en œuvre de l'IFSE**

### **Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

| Cadre d'emploi :<br><b>Attachés, secrétaires<br/>de mairie</b> | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de<br>sujétions | Montant maximal individuel annuel<br>IFSE en € |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Groupe 1                                                       | Direction générale                                       | 36 210                                         |
| Groupe 2                                                       | Chargé de mission                                        | 17 205                                         |

| Cadre d'emploi :<br><b>Rédacteurs,<br/>animateurs</b> | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de<br>sujétions | Montant maximal individuel annuel<br>IFSE en € |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Groupe 1                                              | Direction générale                                       | 17 480                                         |
| Groupe 2                                              | Chargé de mission                                        | 16 015                                         |

## Saliès – conseil municipal du 15 décembre 2025

| Cadre d'emploi :<br>Adjoints<br>administratifs,<br>ATSEM, Adjoints<br>techniques, Agents<br>de maîtrise | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de<br>sujétions               | Montant maximal individuel annuel<br>IFSE en € |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Groupe 1                                                                                                | Encadrement d'une équipe                                               | 11 340                                         |
| Groupe 2                                                                                                | Emplois nécessitant une qualification ou une<br>expertise particulière | 10 800                                         |
| Groupe 3                                                                                                | Agent d'exécution                                                      | 8 000                                          |

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.  
 Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

### **Article 5 : Périodicité de versement**

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

### **Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

## **III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitare Annuel)**

### **Article 7 :**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

### **Article 8-1 : Détermination des montants du CIA**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés lors des entretiens professionnels au regard des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,

## Saliès – conseil municipal du 15 décembre 2025

- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions de niveau supérieur.
- 

### **Article 8-2 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction**

| Cadre d'emploi :<br><b>Attachés, secrétaires<br/>de mairie</b> | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de<br>sujétions | Montant maximal individuel annuel<br>du CIA en € |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Groupe 1                                                       | Direction générale                                       | 6 390                                            |
| Groupe 2                                                       | Chargé de mission                                        | 3 600                                            |

| Cadre d'emploi :<br><b>Rédacteurs,<br/>animateurs</b> | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de<br>sujétions | Montant maximal individuel annuel<br>du CIA en € |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Groupe 1                                              | Direction générale                                       | 2 380                                            |
| Groupe 2                                              | Chargé de mission                                        | 2 185                                            |

| Cadre d'emploi :<br><b>Adjointes<br/>administratifs,<br/>ATSEM, Adjointes<br/>techniques, Agents<br/>de maîtrise</b> | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de<br>sujétions               | Montant maximal individuel annuel<br>du CIA en € |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Groupe 1                                                                                                             | Encadrement d'une équipe                                               | 1 260                                            |
| Groupe 2                                                                                                             | Emplois nécessitant une qualification ou une<br>expertise particulière | 1 200                                            |
| Groupe 3                                                                                                             | Agent d'exécution                                                      | 1 200                                            |

### **Article 9 : Périodicité de versement**

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### **Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

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

### **Article 11 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

## Saliès – conseil municipal du 15 décembre 2025

DÉCIDE d'annuler les délibérations adoptées le 8 octobre 2018, le 19 septembre 2023 et le 16 décembre 2024 instaurant le RIFSEEP,

DÉCIDE d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

ADOPTÉ :

à l'unanimité des membres présents

**Certifié conforme au Registre.**

**Ainsi fait et délibéré à Saliès, le 15 décembre 2025**

Le secrétaire de séance

Jacky MIQUEL



Le Maire

Jean-François ROCHEDREUX

Transmise en Préfecture et mise en ligne le

18 DEC. 2025