

République Française

Arrondissement d'Aubusson

Conseil Municipal
Commune de Faux-la-Montagne

Séance du 5 mars 2026

L'an deux mille vingt-six, le cinq mars à vingt heures, le Conseil municipal de la Commune de Faux-la-Montagne dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie de de Faux-la-Montagne sous la présidence de Madame Catherine Moulin, Maire.

Convocation du conseil le 20/02/2026

Présents : Présent-es : Christophe BAUMGARTEN, Alain DETOLLE, Francis HOEZELLE, Catherine LESNES Régis MOREL, Catherine MOULIN, Françoise ROMANET, Nathalie VERGEON.

Absent-es : Victoire BEAUJOU , Olivier MARTIN, Noémie SERRU.

Pouvoirs :

Olivier MARTIN à Alain DETOLLE

Absent.e.s /excusés : Victoire BEAUJOU, Olivier MARTIN, Noémie SERRU.

Secrétaire : Francis Hoezelle, sur proposition et validation du Conseil.

Nombre de membres composant le conseil :		DELIBERATION	
En exercice : 11		Arrivée en Préfecture le :	
Présents : 8		Publiée le :	
Représentés : 1		Exécutoire le :	
Absents/Excusés : 3			
SENS DU VOTE			
Unanimité	Majorité	Rejet	
OUI	Nombre de voix pour :9		
	Nombre de voix contre :0		
	Abstention :0		

DCM 2026/18 : Validation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et, notamment, les articles L712-1, L713-1, L714-4 à L714-13,

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,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

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° 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 modifié,

Vu les arrêtés ministériels des 3 juin 2015, 19 mars 2015, 20 mai 2014, 5 novembre 2021, 28 avril 2015 et 16 juin 2017

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 05/02/2026.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution pour une application à partir du 1^{er} mars 2026.

Le Maire (ou le Président) rappelle que le RIFSEEP comprend deux parts :

- } **L'IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- } **Le CIA - Complément indemnitaire (annuel)** : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le Maire rappelle que l'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables, notamment : indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

1. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- } aux fonctionnaires,
- } aux contractuels de droit public exerçant les fonctions d'un cadre d'emplois concerné

2. Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères fonctionnels 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.

Les critères retenus sont les suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- } Responsabilité et niveau d'encadrement dans une hiérarchie (nombre d'agents encadrés...)
- } Responsabilité de coordination ou de projet
- } Responsabilité de formation d'autrui (formation interne, accueil de stagiaires, tutorat...)
- } Délégation de signature
- } Rôle de conseil aux élus

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- } Connaissances nécessaires sur le poste (juridiques, comptables, techniques...)
- } Complexité et difficulté des tâches et des missions
- } Niveau de formation ou de qualification requis (dont qualifications ou habilitations spécifiques)
- } Autonomie
- } Initiative
- } Diversité des tâches, des dossiers, des projets, des domaines de compétences

Sujétions particulières liées au poste :

- } Exposition répétée à des risques présentant un niveau de gravité potentielle élevée (ex : produits chimiques, amiante...)
- } Postures pénibles prolongées (TMS)
- } Exposition aux intempéries
- } Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- } Responsabilité financière, juridique
- } Tension mentale, nerveuse (accueil ou accompagnement de publics en difficulté sociale, physique, psychique...)
- } Horaires particuliers (décalés, astreintes, disponibilité...)
- } Fréquence des déplacements professionnels

3. Plafonds

Les montants maximaux annuels de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La somme des deux parts doit respecter le plafond global applicable aux agents de l'Etat.

Les montants maximaux sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (temps non complet, temps partiel).

4. Critères d'attribution et modalités de réexamen

a) IFSE

Le montant individuel d'IFSE sera modulé par la prise en compte de l'expérience professionnelle, selon les critères suivants :

Familles de critères	Critères proposés par le CST
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	x
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	x
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	x

Le montant d'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- Tous les 4 ans l'absence de changement de poste
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions
- En cas de changement de grade suite à une promotion

b) CIA

Le montant individuel de CIA sera modulé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Critères de l'entretien professionnel)



catégorie	Cadre d'emplois	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	métiers	groupe	IFSE		CIA
					mensuelle maximale	annuelle maximale	
A	Attaché territorial	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Secrétaire général Assistant de gestion administrative	A1	800	9600	2 500
	Ingénieur territorial						
	Ingénieur en chef territorial						
A	Attaché territorial	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Secrétaire général Assistant de gestion administrative	A2	700	8400	2 200
	Ingénieur territorial						
B	Ingénieur en chef territorial	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Secrétaire général Assistant de gestion administrative	B1	600	7200	2 000
	Rédacteur territorial						
B	technicien territorial	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Secrétaire général Assistant de gestion administrative	B2	500	6000	1 500
	animateur territorial						
C	Rédacteur territorial	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent technique polyvalent Technicien de surface Agent d'accueil , tourisme APC Agent d'animation périscolaire Assistant de gestion administrative Cantinier	C1	400	4800	1 500
	technicien territorial						
	animateur territorial						
	Adjoint technique territorial						
	Ajdoit administratif territorial						
C	Adjoint territorial d'animation	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent de Maîtrise Atsem	C2	300	3600	1 200
	Agent de Maîtrise						
C	Atsem	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent technique polyvalent Technicien de surface Agent d'accueil , tourisme APC Agent d'animation périscolaire Assistant de gestion administrative Cantinier	C2	300	3600	1 200
	Adjoint technique territorial						
	Ajdoit administratif territorial						
C	Agent de Maîtrise	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent de Maîtrise Atsem	C2	300	3600	1 200
	Adjoint territorial d'animation						
C	Atsem	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent de Maîtrise Atsem	C2	300	3600	1 200
	Adjoint technique territorial						
C	Adjoint administratif territorial	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent de Maîtrise Atsem	C2	300	3600	1 200
	Agent de Maîtrise						
C	Adjoint territorial d'animation	personnel encadrant Ou ayant des spécificités	Agent de Maîtrise Atsem	C2	300	3600	1 200
	Atsem						

5. Périodicité de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera versé : mensuellement

Le complément indemnitaire sera versé *annuellement*

6. Modulation du montant versé en cas d'absence pour raisons de santé

Le Maire rappelle que l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Ainsi, le Maire (ou le Président) rappelle qu'en l'absence de textes réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale :

- ▶ Le régime indemnitaire doit être maintenu en cas de congé maternité, paternité ou adoption, sans préjudice de la modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service
- ▶ Le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire, accident de service, ou maladie professionnelle, n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément. Si la collectivité décide de prévoir le maintien en cas de maladie ordinaire, accident de service, ou maladie professionnelle, elle doit le faire dans la limite des dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.
- ▶ Le maintien du régime indemnitaire en cas de congé longue maladie ou congé grave maladie n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément. Si la collectivité décide de prévoir le maintien en cas de congé longue maladie ou congé grave maladie, elle doit le faire dans la limite des dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.
- ▶ Le régime indemnitaire doit être suspendu en cas de congé longue durée.

Le Maire propose ainsi :

Pour la part IFSE :

Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, congé grave maladie : maintien de 33 % du régime indemnitaire la première année, puis maintien de 60 % du régime indemnitaire les deuxième et troisième années (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)
- Congé longue durée : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

Pour la part CIA :

Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, congé grave maladie : maintien de 33 % du régime indemnitaire la première année, puis maintien de 60 % du régime indemnitaire les deuxième et troisième années (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)
- Congé longue durée : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

7. Modulation du montant versé en cas de temps partiel thérapeutique

Le Maire rappelle que s'agissant du temps partiel thérapeutique, la collectivité doit également décider des modalités de modulation du régime indemnitaire.

Le Maire propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

- Proratisation de l'IFSE selon la quotité travaillée

Part CIA :

- Proratisation du CIA selon la quotité travaillée

8. Modulation du montant versé en cas de période de préparation au reclassement (PPR)

Le Maire rappelle qu'en l'absence de délibération contraire, le régime indemnitaire est suspendu en cas de période de préparation au reclassement.

Le Maire propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

- Suspension de l'IFSE

Part CIA :

- Suspension du CIA

Envoyé en préfecture le 20/03/2026

Reçu en préfecture le 20/03/2026

Publié le

ID : 023-212307706-20260305-2026DEL18B-DE

S'LO

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

-)} D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
-)} D'instaurer le CI(A) dans les conditions indiquées ci-dessus,
-)} Que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.
-)} Que l'attribution individuelle (IFSE et CIA) sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Pour extrait conforme.

A Faux-la-Montagne, le 9 mars 2026

La maire

Catherine MOULIN



L'adjoint

Francis HOEZELLE

