

Date : 23-09-2026

Numéro : 2026-09-23/08

Séance du 23 septembre 2026

L'an Deux-mille-vingt-six

et le 23 septembre

à dix-huit heures trente minutes

le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances,

sous la présidence de Mr QUESADA Yves.

Présents : M.M : BERTELOOT Georges, BOU Cathy, CHASTRUSSE Evelyne, COLOMINES Souhila, COMBES Corinne, DUGARET David, GABARROU Thierry, GARAND Stéphanie, MAY Carine, OLIVER Sandrine, OLIVIER Vincent, PERIOT Cyrille, PERRIER Jérôme, QUESADA Yves, REYNES Sophie, ROUX Jérôme, RUIVO Philippe, SABATIER Cathy, SANSONE Christian, VALLE Florence, VIGLIETTI Andra.

Procurations : M. ARNOLD Stéphane à Mme CHASTRUSSE Evelyne

Absents : M. SAVAL Jérôme

Secrétaire de séance : Mme CHASTRUSSE Evelyne

NOMBRES DE MEMBRES

Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
23	23	22

Date de la convocation

17/09/2026

**REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

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 modifié pris pour l'application du premier alinéa 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 dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu l'avis défavorable du Comité social territorial en date du 21 septembre 2026 ;

Vu les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire des agents communaux ;

Considérant que le RIFSEEP a vocation à valoriser les fonctions exercées, les sujétions particulières, l'expertise développée ainsi que l'engagement professionnel des agents ;

Considérant la volonté de la commune de Saint-Just de moderniser son régime indemnitaire afin de le rendre plus lisible, plus équitable et davantage corrélé aux responsabilités effectivement exercées ;

Considérant que le Comité social territorial a émis un avis défavorable sur le projet qui lui a été soumis, notamment concernant les modalités de proratisation du complément indemnitaire annuel (CIA) ;

Considérant qu'après examen de cet avis, la Commune souhaite néanmoins maintenir les modalités proposées, notamment le principe d'une proratisation du plafond du CIA en fonction de la présence dans les effectifs au cours de la période de référence ;

Considérant qu'il appartient au Conseil municipal de fixer les modalités d'application du régime indemnitaire dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur ;

Monsieur le Maire propose au Conseil municipal d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires ;
- aux fonctionnaires stagiaires ;
- aux agents contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent, à l'exclusion des vacataires, employés à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Le bénéfice du RIFSEEP est lié aux fonctions effectivement exercées et au classement du poste dans l'un des groupes de fonctions définis par la présente délibération.

ARTICLE 2 – COMPOSITION DU RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

ARTICLE 3 – COTATION DES POSTES ET GROUPES DE FONCTIONS

Les postes de la collectivité sont classés dans des groupes de fonctions déterminés au regard d'une cotation prenant notamment en compte :

- les responsabilités exercées ;
- les fonctions d'encadrement ;
- le niveau d'autonomie ;
- la technicité et l'expertise requises ;
- les sujétions particulières liées au poste ;
- la polyvalence attendue.

Les modalités détaillées de cotation ainsi que le classement des postes figurent en annexe à la présente délibération.

Les groupes de fonctions retenus par la collectivité sont les suivants :

A1 – Direction générale

Fonctions comportant la responsabilité globale de l'administration communale, un niveau élevé d'expertise, de pilotage stratégique et de coordination des services.

A2 – Direction de structure

Fonctions de direction d'équipement ou de structure impliquant des responsabilités importantes en matière d'organisation, de management et de gestion.

B1 – Responsable de service

Fonctions comportant l'encadrement d'un service communal, la gestion de moyens humains, matériels et budgétaires ainsi qu'une participation à la mise en œuvre des orientations de la collectivité.

B2 – Expertise transverse

Fonctions d'expertise nécessitant une maîtrise approfondie de domaines réglementaires ou techniques et intervenant de manière transversale auprès de plusieurs services.

B3 – Fonction autonome à responsabilité

Fonctions nécessitant une forte autonomie dans l'organisation du travail, la conduite de projets, le développement d'actions ou la représentation de la collectivité auprès de partenaires extérieurs.

C1 – Expertise métier reconnue

Fonctions reposant sur une technicité importante, une forte autonomie opérationnelle, une polyvalence reconnue ou un rôle de référent dans un domaine particulier.

C2 – Fonction qualifiée

Fonctions nécessitant des compétences techniques ou professionnelles spécifiques permettant une réalisation autonome des missions confiées.

C3 – Fonction opérationnelle confirmée

Fonctions d'exécution nécessitant une bonne maîtrise des procédures, une expérience professionnelle avérée et une capacité d'adaptation aux besoins du service.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026

Reçu en préfecture le 28/09/2026

Publié le **expérience professionnelle avérée et**

ID : 034-213402720-20260923-2026092308-DE

C4 – Fonction opérationnelle

Fonctions d'exécution exercées dans le respect des procédures et des consignes de service.

C5 – Fonction d'exécution

Fonctions principalement centrées sur l'exécution des tâches confiées, sous l'autorité d'un responsable ou d'un référent.

ARTICLE 4 – MISE EN ŒUVRE ET PRORATISATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions confiées à l'agent.

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite du plafond communal correspondant au groupe de fonctions dans lequel est classé son poste et, en tout état de cause, du plafond réglementaire applicable à son cadre d'emplois.

Dans un souci de cohérence et d'équité au sein de la collectivité, l'autorité territoriale peut adapter le montant individuel de l'IFSE en tenant compte de la situation statutaire et indiciaire de l'agent, notamment lorsque celui-ci bénéficie de dispositions particulières de classement ou de rémunération conduisant à un niveau de rémunération significativement supérieur à celui habituellement constaté pour des fonctions comparables. Les montants et plafonds communaux sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

Pour les agents occupant un emploi à temps non complet, l'IFSE est calculée au prorata de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi par rapport à la durée légale du travail.

Pour les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, l'IFSE est calculée selon les règles applicables à la rémunération des agents à temps partiel. Les quotités de 80 % et 90 % donnent notamment lieu aux fractions de rémunération prévues par les dispositions applicables.

L'IFSE est versée mensuellement.

ARTICLE 5 – RÉEXAMEN DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

en cas de changement de fonctions ;

en cas de modification substantielle des missions du poste ;

en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois ;

au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions, au regard de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

ARTICLE 6 – MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ABSENCE

Le régime indemnitaire est intégralement maintenu pendant :

- les congés annuels ;
- les périodes de récupération de temps de travail ;
- l'utilisation du compte épargne-temps ;
- les autorisations spéciales d'absence ;
- les congés de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les formations, stages professionnels et déplacements accomplis dans le cadre professionnel.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de temps partiel pour raison thérapeutique et de période de préparation au reclassement.

En cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), l'IFSE est maintenue à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

En cas de congé de longue durée (CLD), le versement de l'IFSE est suspendu.

Lorsqu'un agent bénéficie d'une autorisation de travail à temps partiel, celle-ci est suspendue pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, ainsi que pendant les autres congés liés à la parentalité pour lesquels les textes prévoient cette suspension. Pendant cette période, le régime indemnitaire est rétabli selon les droits correspondant à un exercice à temps plein.

Cette règle ne modifie pas la durée de l'emploi des agents occupant un emploi à temps non complet : pour ces agents, le régime indemnitaire demeure calculé en fonction de la durée de l'emploi.

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, son versement suppose que ceux-ci aient pu être effectivement appréciés au titre de la période de référence. Il est suspendu pendant les périodes de CLM, CGM et CLD.

ARTICLE 7 – MISE EN ŒUVRE DU CIA

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant plafond annuel du CIA est fixé à 600 euros pour un agent exerçant

Le montant individuel, compris entre 0 et 600 euros, est déterminé par l'autorité territoriale au regard des critères définis à l'article 8.

Le CIA n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

ARTICLE 8 – CRITÈRES D'ATTRIBUTION DU CIA

Le montant individuel du CIA est déterminé au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent au cours de l'année civile précédant son versement.

L'appréciation de ces critères s'appuie notamment sur le compte-rendu de l'entretien professionnel réalisé au titre de cette période de référence.

Le montant individuel du CIA est déterminé notamment au regard :

- des résultats professionnels obtenus ;
- de l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions ;
- de la qualité du service rendu ;
- du sens du service public ;
- de la capacité à travailler en équipe ;
- de la contribution au fonctionnement collectif du service ;
- de la réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel ;
- de la manière de servir.

ARTICLE 9 – PRORATISATION DU CIA

Le montant plafond communal du CIA est établi pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

Pour les agents occupant un emploi à temps non complet, le plafond individuel du CIA est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi par rapport à la durée légale du travail.

Pour les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, le plafond individuel du CIA est calculé selon les règles applicables à la rémunération des agents à temps partiel, y compris les fractions particulières applicables aux quotités de 80 % et 90 %.

Le CIA est également calculé au regard du temps de présence de l'agent dans les effectifs de la commune au cours de l'année civile précédant son versement.

Cette proratisation liée au temps de présence s'applique notamment :

- en cas de recrutement en cours d'année ;
- en cas de mutation ou de départ en cours d'année ;
- en cas de mise en disponibilité ;
- en cas de congé parental ;
- plus généralement pour toute période durant laquelle l'agent n'appartient plus aux effectifs de la collectivité.

L'année de référence retenue est l'année civile précédant le versement du CIA.

ARTICLE 10 – MODALITÉS DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de juin.

ARTICLE 11 – CONDITIONS DE CUMUL

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir, sauf dispositions réglementaires contraires.

Il peut notamment être cumulé avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- les astreintes ;
- les frais de déplacement ;
- la GIPA ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- toute autre indemnité légalement cumulable.

ARTICLE 12 – ABROGATION

La présente délibération abroge et remplace l'ensemble des délibérations antérieures relatives au RIFSEEP à compter de son entrée en vigueur.

ARTICLE 13 – DATE D’EFFET ET GARANTIE INDIVIDUELLE

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2026.
La mise en œuvre de la présente délibération ne peut conduire à une diminution du montant mensuel brut de l’IFSE perçu par les agents en fonctions à la date de son entrée en vigueur.

Lorsqu’un agent en fonctions à la date d’entrée en vigueur de la présente délibération bénéficie d’un montant individuel d’IFSE supérieur à celui résultant de l’application du nouveau dispositif, le montant antérieurement perçu est conservé à titre individuel.

Cette garantie individuelle est maintenue tant que l’agent demeure affecté sur les mêmes fonctions. Elle cesse en cas de changement de fonctions. En cas de modification de la quotité de travail, le montant est adapté conformément aux règles de proratisation prévues par la présente délibération.

ARTICLE 14 – CRÉDITS BUDGÉTAIRES

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget communal.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

- **APPROUVE les dispositions ci-dessus ;**
- **AUTORISE Monsieur le Maire à prendre tous actes nécessaires à leur mise en œuvre ;**
- **DIT que les crédits correspondants seront inscrits au budget communal.**

ANNEXE 1 – GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS DE L’IFSE

Les plafonds ci-dessous constituent les plafonds communaux applicables à Saint-Just. Le montant individuel attribué par arrêté ne peut excéder ni le plafond communal correspondant au groupe de fonctions dans lequel est classé le poste, ni le plafond réglementaire applicable au cadre d’emplois de l’agent.

Groupe	Niveau de fonctions	Plafond IFSE communal mensuel	Plafond IFSE communal annuel	Plafond CIA communal annuel
A1	Direction générale	1 200 €	14 400 €	600 €
A2	Direction de structure	600 €	7 200 €	600 €
B1	Responsable de service	500 €	6 000 €	600 €
B2	Expertise transverse	450 €	5 400 €	600 €
B3	Fonction autonome à responsabilité	400 €	4 800 €	600 €
C1	Encadrement intermédiaire	400 €	4 800 €	600 €
C2	Expertise technique renforcée	350 €	4 200 €	600 €
C3	Fonction qualifiée ou polyvalente	300 €	3 600 €	600 €
C4	Fonction opérationnelle	250 €	3 000 €	600 €
C5	Fonction d’exécution	250 €	3 000 €	600 €

Correspondance avec les cadres d’emplois présents dans la collectivité

Catégorie	Cadres d’emplois présents à Saint-Just	Groupes communaux susceptibles d’être utilisés selon les fonctions exercées
A	Attachés territoriaux ; éducateurs territoriaux de jeunes enfants	A1 à A2 selon les fonctions
B	Rédacteurs territoriaux ; éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ; auxiliaires de puériculture territoriaux	B1 à B3 selon les fonctions
C	Adjointes administratifs ; agents de maîtrise ; adjoints techniques ; adjoints d’animation ; ATSEM ; agents sociaux	C1 à C5 selon les fonctions

Rappel des plafonds réglementaires de référence

Conformément au principe de parité, les montants fixés par la commune de Saint-Just-de-Maine ne dépassent en toute hypothèse dans la limite des plafonds applicables aux corps équivalents de la fonction publique le montant en vigueur au 1^{er} janvier 2026, le modèle du CDG de l'Hérault retient notamment les plafonds suivants. Lorsque plusieurs groupes réglementaires existent au sein d'un même cadre d'emplois, le plafond applicable est celui correspondant au classement réglementaire du poste.

Référence / exemple du modèle CDG	Catégorie	Plafond réglementaire IFSE annuel	Plafond réglementaire CIA annuel
Attaché - groupe 1	A	36 210 €	6 390 €
Rédacteur - groupe 1	B	17 480 €	2 380 €
Rédacteur - groupe 2	B	16 015 €	2 185 €
Adjoint technique / ATSEM - groupe 1	C	11 340 €	1 260 €
Adjoint technique - groupe 2	C	10 800 €	1 200 €

Les cadres d'emplois de la police municipale relèvent d'un régime indemnitaire spécifique et ne sont pas intégrés au présent dispositif RIFSEEP.

**Fait et délibéré en séance,
Pour extrait conforme,
Le maire,
Yves QUESADA**

