



Envoyé en préfecture le 22/12/2025  
Reçu en préfecture le 22/12/2025  
Publié le  
ID : 064-216404178-20251219-DEL\_2025\_062-DE

**DELIBERATION**  
**CONSEIL MUNICIPAL**

**NOMBRE DE MEMBRES**

En exercice : 23

Présents : 13

Nombre de suffrages : 21

L'an deux mille vingt-cinq, le dix-neuf décembre, l'Assemblée Délibérante, régulièrement convoquée, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. BOURDAA Bruno.

**Etaient présents :**

Mme BIDART Michelle, M. BONNASSIOLLE Daniel, M. BONNASSIOLLE Jean-Pierre, M. BOURDAA Bruno, M. CHABROUT Guy, M. DEQUIDT Alain, Mme DURAND Pascale, Mme MAURIN Marina, M. METGE Jean-Paul, M. MIMIN Matthieu, Mme MOUSSU-RIZAN Renée, Mme MULLER Véronique, M. SANCHEZ Laurent

**Procuration(s) :**

M. PEDROSA Raphaël donne pouvoir à M. METGE Jean-Paul, M. JUNQUET Fabien donne pouvoir à Mme DURAND Pascale, Mme WEISS Myriam donne pouvoir à M. BONNASSIOLLE Jean-Pierre, M. BONNASSIOLLE Pierre donne pouvoir à Mme MAURIN Marina, M. DE VICARI Olivier donne pouvoir à Mme MOUSSU-RIZAN Renée, Mme HONTAA Corinne donne pouvoir à M. SANCHEZ Laurent, Mme TRIEP-CAPDEVILLE Monique donne pouvoir à M. CHABROUT Guy, Mme VILLENEUVE Jocelyne donne pouvoir à Mme MULLER Véronique

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le :

.../.../....

et publication du :

.../.../....

**Etaient absent(s) :**

Mme PAYOT Marie

**Etaient excusé(s) :**

Mme BLANDIE Marie-Christine, M. BONNASSIOLLE Pierre, M. DE VICARI Olivier, Mme HONTAA Corinne, M. JUNQUET Fabien, M. PEDROSA Raphaël, Mme TRIEP-CAPDEVILLE Monique, Mme VILLENEUVE Jocelyne, Mme WEISS Myriam

A été nommé(e) comme **secrétaire de séance** : Mme DURAND Pascale

Numéro interne de l'acte : **DEL\_2025\_062**

Objet : **REVISION DU RIFSEEP DES AGENTS COMMUNAUX**

Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de réviser la délibération n° DEL\_2025\_054 du 29/10/2025 fixant le régime indemnitaire des agents de la Commune de NAY. En effet, l'organisation des services municipaux, ainsi que les missions réalisées par les agents, ayant peu à peu évolué, il paraît nécessaire de réinterroger le régime indemnitaire mis en place depuis plusieurs années par la Commune et qui n'a, jusqu'à présent, été que ponctuellement et partiellement révisé.

Plusieurs points dans la délibération actuellement en vigueur et fixant le cadre du régime indemnitaire des agents communaux semblent mériter d'être repensés, et notamment le fait que :

- plusieurs fonctions distinctes sont désormais, dans les faits, assurées par les mêmes agents pour lesquels la mise en œuvre du service public nécessite de la polyvalence. Il

convient donc de mettre à jour la liste des fonctions communaux ;

- la constitution de groupes de fonctions doit permettre de rassembler ces dernières en des groupes cohérents visant à valoriser la prise de responsabilité, la technicité, les qualifications nécessaires ou encore la pénibilité propres à chaque fonction. Les groupes de fonctions actuels ne semblent plus permettre de valoriser pleinement les spécificités propres à chaque fonction.

Pour ces raisons, Monsieur le Maire propose de réviser les modalités du régime indemnitaire des agents de la Commune de NAY selon les propositions ci-après.

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables 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 l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Vu la délibération du conseil municipal de la Commune de NAY n° DEL\_2025\_054 du 29/10/2025 relative au régime indemnitaire,

Vu l'avis favorable émis par le Comité Social Territorial intercommunal le 18/12/2025,

## **I- Cadre général (hors dispositions spécifiques mentionnées au titre du paragraphe relatif au RIFSEEP)**

### **Clause de sauvegarde**

Conformément à l'article L.714-8 du Code Général de la Fonction Publique, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires ou celui d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

## Attributions individuelles

Conformément au décret n° 91-875, le maire fixera et pourra moduler les attributions individuelles dans la limite fixée par la présente délibération, en fonction des critères suivants :

- la manière de servir de l'agent et la qualité du travail
- la disponibilité de l'agent, son assiduité,
- l'expérience professionnelle (*traduite par rapport à l'ancienneté, des niveaux de qualifications, des efforts de formations*)
- les fonctions de l'agent appréciées par rapport aux responsabilités exercées, au niveau d'encadrement et/ou la charge de travail
- la technicité ou mission particulière
- le sens du service public

Aux agents assujettis à des sujétions particulières, la révision (à la hausse ou à la baisse) de ses taux pourra être effective dans le cas de modification substantielle des missions de l'agent.

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

- En cas de changement de fonction ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours ;
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Les agents devant exercer une mobilité subie au sein des services municipaux, à la suite d'un repositionnement (suite à une réorganisation des services) ou d'un reclassement (pour raison médicale), bénéficieront du maintien de leur régime indemnitaire si celui-ci était supérieur au régime indemnitaire correspondant aux nouvelles fonctions exercées

## Modalités de maintien et suppression

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement pendant :

- les congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique
- les autorisations spéciales d'absence et décharge de service pour exercer une activité syndicale
- les autorisations d'absences pour formation, concours et examens professionnels
- période de préparation au reclassement

Le régime indemnitaire cessera d'être versé en cas de :

- congé de maladie ordinaire impliquant le demi-traitement ;
- congé de longue ou grave maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé parental.

## Périodicité de versement

- En principe, le paiement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera effectué selon une périodicité mensuelle.
- Le paiement du complément indemnitaire annuel sera effectué une fois par an, au mois de décembre de chaque année.

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

- L'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ne sera modifié qu'en cas de révision de cette indemnité.
- L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

### **Clause de revalorisation**

Les primes et indemnités feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

### **Crédits**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, au chapitre 012.

## **II – Primes et indemnités**

### **A - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Pour la Commune de Nay, le RIFSEEP se compose d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et d'un complément indemnitaire annuel (CIA).

Ce régime s'est substitué notamment aux primes qui existaient auparavant, telles que l'indemnité d'exercice des missions (IEM), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).

Le RIFSEEP est cumulable avec diverses primes et indemnités actuellement versées au personnel ; seront maintenues :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- la prime de responsabilité du Directeur Général des Services (DGS).

Le RIFSEEP est également cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (*exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, etc.*),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

### **Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les adjoints territoriaux du patrimoine
- Les animateurs territoriaux
- Les adjoints d'animation territoriale
- Les ATSEM

Bénéficiant du régime indemnitaire tel que défini dans la présente

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet ou temps partiel ;
- Le cas échéant, les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou temps partiel.

### **L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

L'IFSE s'appuie sur l'identification de fonctions placées dans des groupes. Le décret du 10 juin 2015 a fixé comme cadre de base le classement des fonctions dans des groupes par catégories de grade :

- 4 groupes pour la catégorie A (A1, A2, A3, A4),
- 3 groupes pour la catégorie B (B1, B2, B3),
- 2 groupes pour la catégorie C (C1, C2).

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu 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.

*La méthode retenue pour le classement des fonctions est la méthode de hiérarchisation par comparaison. Les indicateurs retenus pour la construction des groupes de fonctions sont la hiérarchie en place dans l'organigramme de la commune ainsi que le niveau de responsabilité des agents au sein de cette organisation.*

*Par ailleurs, l'objectif étant de mieux reconnaître le niveau de qualification nécessaire pour réaliser une fonction, le degré d'autonomie sur un poste, ainsi que le niveau d'exposition à des facteurs de pénibilité, il peut y avoir jusqu'à trois niveaux planchers de régime indemnitaire au sein de chaque groupe de fonctions.*

*L'attribution des groupes de fonctions et des niveaux au sein de chaque groupe est déterminée à partir de la cotation des postes effectuée et complétée par l'étude des fiches de poste*

#### **Les groupes et niveaux de fonctions sont ainsi composés :**

Cadre d'emploi	Groupes de fonctions	Fonctions	Niveaux
Attachés, Ingénieurs	A1	Directeur général des services	N1
	A2	Responsable de pôle	N1
	A3	Responsable de service	N1
	A4	Chargé de projet	N1
		Chargé de mission	
Rédacteurs, Techniciens, Assistants de conservation du patrimoine, Animateurs territoriaux	B1	Responsable de pôle	N1
		Responsable de service	N2
	B2	Adjoint au responsable de service	N1
		Responsable fonctionnel de secteur	N2
	B3	Chargé de projet	N1
		Chargé de mission	
		Gestionnaire administratif (ressources humaines, budget, comptabilité, etc.)	

<b>Agents de maîtrise, Adjoint administratifs, Adjoints techniques Adjoints d'animation territoriale</b>	<b>C1</b>	<b>Responsable de service (y compris Agent de surveillance de la voie publique)</b>	
		<b>Adjoint au responsable de service</b>	<b>N2</b>
		<b>Responsable fonctionnel de secteur (y compris Responsable du Foyer restaurant)</b>	<b>N3</b>
		<b>Chargé de projet</b>	
		<b>Chargé de mission</b>	
		<b>Gestionnaire administratif (ressources humaines, comptabilité, etc.)</b>	
<b>Adjoints administratifs, Adjoints techniques, Adjoints territoriaux du patrimoine, Adjoints d'animation territoriale, ATSEM</b>	<b>C2</b>	<b>Agent d'accueil Hôtel de Ville (gestionnaire Etat-civil, élections)</b>	<b>N1</b>
		<b>Agent polyvalent des services techniques</b>	<b>N2</b>
		<b>ATSEM</b>	
		<b>Agent d'animation</b>	<b>N3</b>
		<b>Agent d'accueil polyvalent</b>	
		<b>Agent administratif polyvalent</b>	
		<b>Agent d'entretien polyvalent</b>	
		<b>Agent de service polyvalent au foyer-restaurant</b>	

## Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est facultatif.

Seront appréciés :

- Les aptitudes relationnelles,
- Le sens du service public,
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité,
- Adaptabilité et ouverture au changement,
- La ponctualité et l'assiduité,
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué,
- Son implication dans les projets de la collectivité.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

## Montants de l'IFSE et du CIA

Le tableau ci-dessous présente :

- les montants minimums mensuels bruts, fixés par la collectivité, de l'IFSE par groupe de fonctions et par niveau, les montants maximums étant par ailleurs fixés par la réglementation ;
- les montants maximums annuels bruts, fixés par la collectivité, du CIA par groupe de fonctions.

Envoyé en préfecture le 22/12/2025

Reçu en préfecture le 22/12/2025

Publié le



ID : 064-216404178-20251219-DEL\_2025\_062-DE

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002. La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Social Territorial Intercommunal

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CSTI, pour certaines fonctions.

Pour les agents à temps non complet, les heures complémentaires sont calculées selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

L'attribution d'IHTS aux agents bénéficiaires de la concession d'un logement par utilité ou nécessité de service est désormais possible.

### **C - Prime de responsabilité**

*Décret 88-631 du 6 mai 1988 modifié.*

L'agent détaché sur l'emploi fonctionnel de DGS de communes de 2000 à 10 000 habitants bénéficiera de la prime de responsabilité prévue par le décret précité.

Cette prime de responsabilité payable mensuellement, est au maximum égale à 15% du traitement indiciaire (Nouvelle bonification indiciaire comprise).

### **CECI ETANT EXPOSE,**

Vu l'avis favorable de la commission Finances et Administration générale du 10 décembre 2025, ainsi que celui du Comité Social Territorial Intercommunal émis lors de sa séance du 11 décembre 2025 ;

### **Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :**

**ADOpte** la mise à jour du régime indemnitaire pour les agents communaux tel que détaillé ci-dessus ;

**PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2026.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

Ainsi délibéré les jours, mois et an que dessus.  
Ont signé au registre les membres présents.  
Pour extrait certifié conforme.

Fait à NAY  
Le Maire,  
*Signé BB*  
Bruno BOURDAA

Le Secrétaire de séance,