

**Année 2026 - extrait du registre des délibérations
DE LA COMMUNE DE ROQUEMAURE
Département du TARN – Arrondissement d'ALBI – Canton**

Envoyé en préfecture le 16/04/2026

Reçu en préfecture le 16/04/2026

Publié le

ID : 081-218102283-20260414-DEL2026_11-DE



L'an deux mille vingt-six le 14 avril 2026 à 20h00, le conseil municipal de la commune de ROQUEMAURE, dûment convoqué le 09 avril 2026 sous la présidence de Monsieur Hervé JEANJACQUES, Maire.

Date de convocation : le 09/04/2026

| | |
|--|---|
| Nombre de conseillers : en exercice 11, 10 présents, 11 votants. | |
| Présents : Hervé JEANJACQUES Martine ESCUDIÉ Jean-Philippe VERNHÈRES Béatrice RAMIREZ Claude SOULIES Jean-Pierre MAZERAN Christophe MENARDI Mossad KHIMOUN Graziella FERNANDEZ Nathalie NOUVIALE | Absents : Valérie RAMONÈDE (pouvoir Hervé JEANJACQUES) |

Secrétaire de séance : Mossad KHIMOUN

Délibération n° 11/2026 – Actualisation du RIFSEEP selon l'avis de principe du Comité Social Territorial du 4 mars 2025

Le Maire rappelle, à l'assemblée :

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°2020-182 du 27 février 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 l'avis du comité social territorial 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.

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

I – DISPOSITIONS GENERALES

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 ;
- 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.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. 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.**

De plus, l'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.



FILIERE ADMINISTRATIVE

| Catégorie et cadres d'emplois | Groupes | Emplois | IFSE Montant maximal annuel |
|--------------------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Catégorie C Adjoint administratif | Groupe C 1 | Secrétaire générale de Mairie | 11 340 |
| | Groupe C 2 | | |

FILIERE TECHNIQUE

| Catégorie et cadres d'emplois | Groupes | Emplois | IFSE Montant maximal annuel |
|-------------------------------------|------------|-----------------|-----------------------------------|
| Catégorie C Adjointes techniques | Groupe C 1 | Agent technique | 11 340 |
| | Groupe C 2 | | |

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 indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (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, temps partiel thérapeutique, période préparatoire au reclassement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième année.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de 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, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie lui demeurent acquises.

III – MISE EN ŒUVRE DU CIA (COMPLEMENT INDEMNITAIRE 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 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

FILIERE ADMINISTRATIVE

| Catégorie et cadres d'emplois | Groupes | Emplois | CIA Montant maximal annuel |
|--------------------------------------|------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Catégorie C Adjoint administratif | Groupe C 1 | Secrétaire générale de mairie | 1 260 |
| | Groupe C 2 | | |

FILIERE TECHNIQUE

| Catégorie et cadres d'emplois | Groupes | Emplois | CIA Montant maximal annuel |
|------------------------------------|------------|-----------------|----------------------------------|
| Catégorie C Adjoints techniques | Groupe C 1 | Agent technique | 1 260 |
| | Groupe C 2 | | |

Article 9 : Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible 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, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir. Il est modulé en fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir et des résultats professionnels obtenus, évalués lors de l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, il appartient donc à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement du CIA. En effet, le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et manière de servir.

Le CIA n'a par conséquent pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

**Année 2026 - extrait du registre des délibérations
DE LA COMMUNE DE ROQUEMAURE
Département du TARN – Arrondissement d'ALBI – Canton**

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 081-218102283-20260414-DEL2026_11-DE



Article 11 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à compter de sa transmission au contrôle de légalité.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

DÉCIDE

- d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter de sa transmission au contrôle de légalité.

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

Ainsi fait et délibéré à Roquemaure (Tarn), les jours, mois et an susdits. Pour extrait conforme.

Au registre sont les signatures.

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.
Pour extrait conforme.

Le Secrétaire de séance
M. KHIMOUN

Certifié exécutoire. Reçu en Préfecture le
Publié ou notifié le

Le Maire
H. JEANJACQUES

