République Française
Département de l'Aveyron

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
COMMUNE DE SAINT GEORGES DE LUZENÇON

Séance du 15 octobre 2026
Délibération n°D2026-120

L'an deux mille vingt-six et le quinzef du mois d'octobre, à vingt-heures trente, le conseil municipal de la **Commune de Saint-Georges-de-Luzençon**, régulièrement **convoqué le 9 octobre2026**, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de **M. Didier CADAUX, maire** de la Commune de **Saint-Georges-de-Luzençon**.
La séance a été publique.

Présents :	BERNARD Jean-Luc, CADAUX Didier, CARRIERE Philippe, CHUREAU Esther, DELMAS Corinne, EGEA Frédéric, GAUFFRE Christian, LEPETIT Philippe, MUYS Elisabeth, PIONA Laurence, PRADAL Charlène, RAYNAL GAL Amérine, De SAINT SERNIN Guilhem, THOMAS Rémi, TOURNIER Anaïs et VICENTE Florian Formant la majorité des membres en exercice
Procuration(s) :	FAGES Christine (pouvoir à Mme DELMAS), GALTIER Samuel (pouvoir à M. VICENTE), ROCHE Aude (pouvoir à Mme CHUREAU)
Absent(s) excusé(s) :	/

Nombre de Membres
Afférents au conseil municipal : 19
En exercice : 19
Qui ont pris part à la délibération : 16
Quorum : 10

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du conseil. Mme Elisabeth MUYS ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désignée, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

D2026-120 : Mise à jour du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu les articles L712-1, L714-1 et L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ;
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°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État,
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 l'arrêté du 21 janvier 2025 venant compléter la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP (modification de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat),
Vu la circulaire NOR RDFF1427139C 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,
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 (RIFSEEP),
Vu la délibération D2025-049 en date du 25 septembre 2025 mettant à jour la délibération relative au RIFSEEP,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du **9 septembre 2026** relatif à la mise à jour du RIFSEEP applicable aux agents de la **Commune de Saint-Georges-de-Luzençon**,
Considérant qu'il y a lieu de prendre en compte le cadre d'emploi des secrétaires de mairie,

Monsieur Le Maire propose au Conseil Municipal, de modifier les critères d'attribution du RIFSEEP :

Article 1. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux bénéficiaires tels que défini dans la présente délibération et exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné :
- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

— *Attachés territoriaux,*
— *Secrétaires de mairie,*
— *Rédacteurs territoriaux,*
— *Adjoints administratifs territoriaux,*
— *Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,*
— *Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives,*
— *Ingénieurs territoriaux,*
— *Techniciens territoriaux*
— *Agents de maîtrise territoriaux*
— *Adjoints techniques territoriaux.*

Article 2. Modalités de versement

Les **montants des indemnités** seront **revalorisés automatiquement** suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Les **montants individuels** pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités **instituées au prorata de leur temps de service.**

Concernant les **indisponibilités physiques** et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et au décret n°2024-641 du 27 juin 2024, le RIFSEEP **sera maintenu** dans les conditions suivantes :
- Congé de maladie ordinaire : suit le sort du traitement,
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle : suit le sort du traitement,
- Temps partiel (de droit, thérapeutique, ...) : suit le sort du traitement,
- Période préparatoire au reclassement (PPR) : suit le sort du traitement durant les périodes ou l'agent se voit confier des missions,

- Congé de longue maladie ou Congé de grave maladie (maintien à 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années **(attention : *pas d'effet rétroactif en paie lors de l'octroi de CLM, CGM).***

Les indemnités sont maintenues en cas de congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence, RTT, CET, formation.

Le RIFSEEP sera suspendu en cas de Congé de longue durée (attention : pas d'effet rétroactif en paie lors de l'octroi de CLD).

Le CIA sera maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, **sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.**
L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Depuis la Loi de Transformation de la FPT du 6 août 2019, l'article 88 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit le **maintien du Régime Indemnitaire lors des congés de maternité, paternité ou d'adoption** « sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service ».

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

Article 3. Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :
- L'**Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise** (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Le **Complément Indiciaire Annuel** (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir (le CIA est facultatif).

Article 4. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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 corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des **critères professionnels** suivants :
- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :
- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le montant de l'IFSE est **réexaminé** :
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement

L'IFSE est versée mensuellement.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels individuels pour un service à temps complet sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Ingénieurs	Groupe 1	Direction des services techniques	46 920
	Groupe 2	Responsable de service	40 290
	Groupe 3	Chargé de mission	36 000
	Groupe 4	Responsabilité de projet	31 450
Attachés Cadre d'emplois des secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction-secrétariat de mairie	36 210
	Groupe 2	Chef de pôle	32 130
	Groupe 3	Chef de service-encadrant	25 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400
Techniciens	Groupe 1	Chef de service	19 660
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	18 580
	Groupe 3	Expertise	17 500
Rédacteurs Éducateurs des APS	Groupe 1	Chef de service	17 480
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015
	Groupe 3	Expertise	14 650
Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise ATSEM	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

Article 5. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de **l'engagement professionnel et de la manière de servir.**
L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.
Plus généralement, seront appréciés (liste non exhaustive) :

- La valeur professionnelle de l'agent (fiabilité et qualité du travail, gestion des priorités, anticipation, autonomie),
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions (disponibilité, ponctualité, entretien et développement des compétences),
- Son sens du service public (devoir de réserve, discrétion, secret professionnel),
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa capacité d'encadrement.

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de service (CIA) sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Les plafonds maximums annuels individuels pour un service à temps complet du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Ingénieurs	Groupe 1	Direction des services techniques	8 280
	Groupe 2	Responsable de service	7 110
	Groupe 3	Chargé de mission	6 350
	Groupe 4	Responsabilité de projet	5 550
Attachés Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	3 600
Techniciens	Groupe 1	Chef de service	2 680
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 535
	Groupe 3	Expertise	2 385
Rédacteurs Educateurs des APS	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise ATSEM	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

Article 6. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liés aux fonctions et à la manière de servir.
Il est donc cumulable, par nature, avec :

- *L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,*
- *L'indemnité de maniement des fonds,*
- *L'indemnité pour travail dominical régulier,*
- *L'indemnité pour service de jour férié,*
- *L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,*
- *L'indemnité d'astreinte,*
- *L'indemnité de permanence,*
- *L'indemnité d'intervention,*
- *L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,*
- *L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,*
- *-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, GIPA...).*

Article 7. Transfert « Primes/points »

Conformément au décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre du transfert « primes / points », les agents feront l'objet, le cas échéant, d'un abattement sur les indemnités perçues au titre de l'année N conformément au tableau ci-dessous :

	CALENDRIER			
	2017		**2018 et années suivantes**	
CATEGORIE	**Montant plafond ANNUEL**	**Montant plafond MENSUEL**	**Montant plafond ANNUEL**	**Montant plafond MENSUEL**
Catégorie A : - Filières sociale & médico-sociale	**389 €**	**32,42 €**	**389 €**	**32,42 €**
Catégorie A : - Autres filières	**167 €**	**13,92 €**	**389 €**	**32,42 €**
Catégorie B	**278 €**	**23,17 €**	**278 €**	**23,17 €**
Catégorie C	**167 €**	**13,92 €**	**167 €**	**13,92 €**

République Française
Département de l'Aveyron

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
COMMUNE DE SAINT GEORGES DE LUZENÇON

Séance du 15 octobre 2026
Délibération n°D2026-120

Le conseil municipal, Ouï cet exposé et après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DECIDE :
- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus,
- d'autoriser Monsieur le maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- que la présente délibération abroge la délibération D2025-049 concernant le régime indemnitaire,
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2027 et en tout état de cause à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

Ainsi fait et délibéré, à SAINT-GEORGES-DE-LUZENÇON, les jours, mois et an susdits.
Pour extrait conforme,

La secrétaire de séance,
Elisabeth MUYS

Le maire,
Didier CADAUX

MAIRIE de SAINT GEORGES DE LUZENÇON ★ 12 (Aveyron) ★

Le maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
DELAIS ET VOIES DE RECOURS : conformément à l'article R 421-1 du Code de la justice administrative, dans les 2 mois à compter de sa publication ou notification et transmission aux servies de l'Etat, vous pouvez entreprendre contre le présent acte :
- un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale,

et/ou
- un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Toulouse par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : http://www.telerecours.fr.

Acte rendu exécutoire
Après publication le : 27 OCT. 2026
Transmission au représentant de l'État le : 21 OCT. 2026

Accusé de réception en préfecture
012-211202254-20261015-20261015_120-DE
Reçu le 21/10/2026

Référence ACTES : 4.5.1