

REPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNE DE LA TALAUDIÈRE

Département de la Loire

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL**Séance du 15 décembre 2025**

Matière Fonction publique

Objet Révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
Approbation
2025DE12FP136

Le Maire certifie

1°- Le 15 décembre 2025, les membres du conseil municipal de la commune de la Talaudière légalement convoqués le 9 décembre 2025 conformément aux dispositions de l'article L. 2121-12 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), se sont réunis en salle du conseil de la Mairie de la Talaudière sous la présidence de Madame Ramona GONZALEZ GRAIL Maire de la commune.

2°- Le nombre des Conseillers en exercice, au jour de la séance était de 29 sur lesquels il y avait 29 membres présents ou représentés, à savoir :

Présents

1- Ramona GONZALEZ-GRAIL	11- Dominique VAN HEE	21- Christophe DELISLE
2- Daniel GRAMPFORT	12- Thérèse GRAVA	22- Dimitri BALADIER
3- Marie-Christine PERSOL	13- Marc ARGAUD	23- Chaneze TIFRA
4- Pierre CHATEAUVIEUX	14- Marie-Noëlle MORETON	24- Josette FRECON
5- Jacqueline PERRICHON	15- Jean-Paul BLANC	25- Annie DOMENICHINI
6- Damien LAMBERT	16- Gilles MORETON	26- Dominique ROBERT
7- Nathalie CHAPUIS	17- Dominique SOUTRENON	27- Jean-Luc REYMOND
8- Philippe GUYOT	18- Fabienne MOREAU-SZYMICZEK	28- Laurie DEVOUASSOUX
9- Suzanne DOMPS	19- Carole GRANGE	29- David PIGET
10- René DIMIER	20- Florence DE VITO	

Représentés :

Jacqueline PERRICHON par Gilles MORETON
Nathalie CHAPUIS (à compter de 20h00) par Daniel GRAMPFORT
Fabien MOREAU-SZYMICZEK par Pierre CHATEAUVIEUX
Tifra CHANEZE par Ramona GONZALEZ GRAIL
David PIGET par Annie DOMENICHINI

Secrétaire élu pour la durée de la session : Daniel GRAMPFORT

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 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 la délibération n°2021DE12FP144 en date du 13 décembre 2021 portant instauration du RIFSEEP pour le personnel de La Talaudière ;

Considérant que le réexamen doit avoir lieu au moins tous les 4 ans ;

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 5 décembre 2025 ;

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante une révision du RIFSEEP dans les conditions présentées ci-dessous.

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 agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle,
- Une part variable, le complément indiciaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération sont établis pour un agent exerçant à temps complet (Cf. Annexe). Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Article 3-1 : Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2. Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 3-2 : Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

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

- Responsabilité d'encadrement/ nombre d'agents encadrés
- Référent technique et/ou continuité de service
- Participation au pilotage stratégique
- Délégation de signature

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

- Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste (degré de complexité des tâches et missions en lien avec le degré d'autonomie)
- Niveau de qualification (diplôme et/ou habilitation exigés pour occuper le poste)
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Exposition aux risques d'accident, de blessures
- Responsabilité financière
- Contexte de travail contraignant (travail isolé, travail à l'extérieur...)
- Contrainte horaires du poste (prise de congés, travail le week-end, astreinte, participation à des instances ou commissions...)
- Degré de confidentialité

Article 3-3 : Définition des critères pour la part variable (CIA)

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

10 groupes de fonctions sont constitués sur la base de la catégorie des postes et de la cotation du poste par rapport aux critères définis ci-dessus :

- 3 groupes pour les postes de catégorie A : A1 ; A2 ; A3
- 3 groupes pour les postes de catégorie B : B1 ; B2, B3
- 4 groupes pour les postes de catégorie C : C1 ; C2 ; C3, C4

L'affectation de chaque agent à un groupe de fonctions dépend de la cotation du poste effectuée au sein de la collectivité sur la base des critères définis à l'article 3.

Les fonctions sont réparties de la manière suivante dans les groupes de fonctions :

Groupe de fonction	Fonctions
A1	Directeur général des services (H/F)
A2	Responsable de pôle ou responsable de service membre du CODIR
A3	Responsable de service avec ou sans encadrement
B1	Responsable de service avec encadrement
B2	Responsable de service sans encadrement ou adjoint détenant des expertises ou sujétions significatives
B3	Instruction de dossiers avec expertise
C1	Responsable de service ou adjoint avec technique et responsabilité
C2	Chef d'équipe
C3	Agent d'exécution avec technicités particulières
C4	Agent d'exécution

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Capacité à diffuser son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jours de formation réalisés – préparation aux concours concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité (Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et de l'intérêt du poste)	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique de l'entretien professionnel

Article 6 : Détermination des montants

Article 6-1 : De l'IFSE

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés aux articles 3 et 4.

Le montant de l'IFSE est proratisé au temps de travail effectif de l'agent, à l'exception de la situation de l'agent en temps partiel thérapeutique suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle. Dans cette situation, le montant de l'IFSE versé est égal à l'IFSE du poste à temps complet de sa quotité horaire.

Par ailleurs, lorsqu'un agent fait fonction de régisseur pour le compte de la collectivité, le montant de l'IFSE est alors majoré selon les montants indicatifs présentés en annexe. En cas d'absence du régisseur pour maladie, congé ou tout autre empêchement exceptionnel pour une durée ne pouvant excéder deux mois, un mandataire suppléant, dûment désigné, viendra remplacer le régisseur dans ses fonctions. La majoration est alors appliquée au montant de l'IFSE du mandataire suppléant, et le régisseur ne percevra pas la majoration de son IFSE durant la durée de son absence. En cas d'absence de deux mois ou plus du régisseur, un régisseur intérimaire est nommé, auquel la majoration sera appliquée, le temps de l'intérim. Le régisseur ne percevra pas la majoration de son IFSE durant la durée de son absence.

Article 6-2 : Du CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel chaque année. Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant maximum de CIA pouvant être versé sera défini par l'autorité territoriale, dans le respect des plafonds fixés par l'État, présentés en annexe de la présente délibération.

Le montant versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal, en fonction des critères définis à l'article 3-3.

Le CIA n'est versé qu'aux agents justifiant d'un temps de présence effectif au sein de la collectivité dans l'année civile précédant l'entretien annuel, permettant l'évaluation de son engagement professionnel et de sa manière de servir.

Article 7 : Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, occupant un emploi à temps non complet, ...

La part variable est versée annuellement au mois de mars de l'année N+1 et est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, occupant un emploi à temps non complet, ...

Article 8 : Sort du régime indemnitaire en cas d'absence

Article 8.1 : Sort de l'IFSE

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- Les congés annuels,
- Le congé de maternité,
- Le congé de naissance,
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- Le congé d'adoption,
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE n'est pas maintenue en cas de congé de longue durée (CLD).

L'IFSE est maintenue durant les 6 premiers jours d'absence. À compter du 7^{ème} jour d'absence au cours de l'année civile, l'IFSE est réduite de 1/30^e par jour d'absence pour les congés suivants :

- Le congé de maladie ordinaire
- Le congé pour maladie professionnelle
- Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

Article 8.2 : Rétroactivité

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce congé lui demeurent acquises.

Article 8.3 : Sort du CIA

Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA.

Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.

Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Ainsi, le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent mais sera modulé en fonction des critères exposés à l'article 3-3 de la présente délibération.

Article 9 : Réexamen

L'IFSE sera réexaminée sans revalorisation automatique :

- Lors de chaque changement de fonctions ou de grade de l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emplois, notamment à la suite d'une promotion interne ou de la réussite à un concours ;
- À défaut de changement, un réexamen global est réalisé au minimum tous les quatre ans, en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents selon les critères définis à l'article 5.

Article 10 : Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

La part fixe (IFSE) est cumulable, le cas échéant, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif (le cas échéant),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel (le cas échéant).
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

Article 11 : Date de mise en œuvre

Les dispositions de la présente délibération seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 12 : Abrogation des dispositions antérieures

Cette délibération abroge la délibération du 13 décembre 2021 relative à la refonte du RIFSEEP.

Le CONSEIL MUNICIPAL, à l'unanimité des suffrages exprimés (Par 29 voix pour : à l'unanimité)

Après avoir entendu les explications de Madame le Maire,

- Autorise la révision du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2026 dans les conditions présentées ci-dessus.

Certifié exact,

LA TALAUDIÈRE, le 15 décembre 2025

Le Maire,

Ramona GONZALEZ-GRAIL



Publiée le : 17/12/2025

Transmise au Représentant de l'État le : 17/12/2025

Le Secrétaire,

Daniel GRAMPFORT



Le Maire,

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lyon situé au 184 Rue Duguesclin, 69433 LYON CEDEX 03, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, éventuellement au moyen d'une requête déposée sur le site www.telerecours.fr