



MAIRIE DE CAMPAN
HAUTES-PYRÉNÉES

Conseillers en exercice : 15
Nombre de présents : 11
Nombre de votants : 15
Pour : 15
Contre : 0
Abstention : 0

EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 04 DECEMBRE 2025
(Date de convocation : 28 novembre 2025)

Délibération N° 20251204-06

Le quatre décembre deux mille vingt-cinq à 20h30, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie de Campan, en séance publique, sous la présidence de M. Alexandre Pujo-Menjouet, Maire,

Étaient présents :

M. Alexandre Pujo-Menjouet, Maire, Mme Dominique Borgella-Adjudant, Mme Sarah Laguerre, M. Thibaut Maurin, M. Thierry Ribeiro, Mme Viviane Torné, M. Laurent Santucci, M. Jean-François Rabaud, M. Sylvain Saligot, M. Etienne Lay et Mme Aurore Ville, formant le quorum des membres en exercice.

Étaient absents :

Mme Charlotte Foubert : procuration donnée à Mme Aurore Ville
Mme Catherine Pécondon-Montgaillard : procuration donnée Alexandre Pujo-Menjouet
Mme Mélissa Pujo-Menjouet : procuration donnée à Mme Dominique Borgella-Adjudant
M. Benjamin Soucaze-Soudat : procuration donnée à M. Etienne Lay

Secrétaire de séance : Mme Dominique Borgella-Adjudant

Objet : MISE A JOUR DU RIFSEEP

Vu, le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), articles L.2121-7, L.2121-9 et L.2121-11, L.313-2, L.313-3 et L. 714-4 à L.714-8 ;

Vu, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu, les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021, du 8 mars 2022, du 5 octobre 2023 et du 5 juillet 2024 ;

Vu la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE ;

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 l'avis du comité social territorial (CST) en date du 02 décembre 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Mairie de Campan ;

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et d'en déterminer les critères d'attribution :

ARTICLE 1 : LES BÉNÉFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné y compris aux contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux ;
- Ingénieurs territoriaux
- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Adjoints d'animation 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 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 structure publique territoriale 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, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Il sera suspendu en cas de congé de longue durée (CLD).

Il pourra être maintenu en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM), à hauteur de 33 % la première, seconde et troisième année.

Il est maintenu en cas de temps partiel thérapeutique.

Par ailleurs, le RIFSEEP (l'IFSE et le CIA) sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de congé maternité, paternité ou adoption après un délai de carence fixé à 365 jours.

Le régime indemnitaire ne sera pas maintenu pendant la Période Préparatoire au Reclassement (PPR).

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

ARTICLE 3 : MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence (article L.714-8 du code général de la fonction publique).

ARTICLE 4 : 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 Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

ARTICLE 5 : 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 ou 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 ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

ARTICLE 6 : 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 annuel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les principaux éléments d'évaluation retenus sont les suivants :

- La qualité d'exécution
- Le comportement avec les publics extérieurs
- L'engagement
- Le comportement en interne

Ces éléments sont déclinés en critères d'analyse, selon deux grilles d'évaluation selon les missions ou pas d'encadrement. Chaque grille a un système de notation qui s'appuie sur le niveau d'acquisition ou de maîtrise du critère évalué.

La qualité d'exécution	Capacité à s'organiser dans les délais requis
	Respect des consignes, normes, procédures et réalise les tâches avec rigueur (qualité du travail rendu)
	Capacité d'adaptation face au changement, avec de nouvelles techniques, de nouveaux outils
	Savoir rendre compte : analyser, évaluer, déléguer, et superviser
	Maîtriser les fondamentaux et les outils nécessaires aux fonctions
Le comportement avec les publics extérieurs	Sens du service public : intérêt général, continuité service
	Représentation de la Mairie : langage, apparence, politesse, serviabilité, adapter son attitude
	Discrétion professionnelle : obligations morales
	Ponctualité
L'engagement	Entretenir et développer ses compétences
	Capacité d'analyse, de synthèse, et est force de propositions
	Respect des obligations des fonctionnaires et assimilés : obligations professionnelles
	Implication, motivation et autoévaluation
	Prise d'initiative et sens des responsabilités
Le comportement en interne	Capacité à travailler en équipe
	Capacité à communiquer : informer, expliquer, transmettre
	Renforce la cohésion d'équipe, bienveillance
	Capacité à accompagner les nouveaux agents
Capacité d'encadrement (Uniquement pour les postes concernés)	Manager et organiser : déléguer et superviser
	Animer et piloter
	Assumer les responsabilités
	Capacité à évaluer

La note globale sera attribuée sur un total de 100. Après évaluation, cette note pourra être majorée sur décision des élus, et/ou pour un événement exceptionnel.

Il faudra un minimum de 70 points pour déclencher l'éligibilité au CIA lorsqu'il sera décidé de le verser aux agents. Le montant sera calculé en fonction de la note obtenue.

Le versement du CIA est facultatif, sur décision des élus et des crédits disponibles inscrits au budget de l'année en cours.

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, appréciées au titre de la période antérieure.

ARTICLE 7 : RÉPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)

Cat	Gpe	Intitulé de Fonctions	Cade d'emplois	Montants annuels		PLAFONDS
				Maximum	Montants annuels	Indicatifs réglementaires
				IFSE	Maximum	(IFSE+CIA)
					CIA	
A	1	Directeur Général des services/Secrétaire Général	Attachés territoriaux	20 000 €	3 000 €	42 600 €
	2	Directeur du Service Technique	Ingénieur territoriaux	20 000 €	3 000 €	47 400 €
B	1	Directeur des services/Secrétaire Général	Rédacteurs territoriaux	15 000 €	2 000 €	19 860 €
	2	Responsable de Service	Rédacteurs territoriaux	14 300 €	2 000 €	18 200 €
		Responsable de Service	Techniciens territoriaux	14 300 €	2 000 €	21 115 €
	3	Chef d'équipe ou de projet, (responsable de pôle)	Rédacteurs territoriaux	14 300 €	2 000 €	16 645 €
C	1	Chef d'équipe	Agents de maîtrise	8 300 €	1 500 €	12 600 €
	2	Agent technique polyvalent	Agents de maîtrise	8 300 €	1 500 €	12 600 €
		Agent administratif (gestion administrative, RH/paie, comptabilité)	Adjoint administratifs	8 300 €	1 500 €	12 000 €
	2b	Agent administratif (assist. de gestion admin, urba, état civil, pastoralisme, forêt)	Adjoint administratifs	4 500 €	1 500 €	12 000 €
		Agents techniques polyvalents	Adjoint techniques	4 500 €	1 500 €	12 000 €
	2c	Agents techniques polyvalents (esp verts, voirie, bât, ...)	Adjoint techniques	4 500 €	1 500 €	12 000 €
		Agent administratif polyvalent (accueil, service général)	Adjoint administratifs	4 500 €	1 500 €	12 000 €
		Agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	Spécialisés des Ecoles Maternelles	4 500 €	1 500 €	12 000 €
		Agent d'animation (périscop)	Adjoint d'animation	4 500 €	1 500 €	12 000 €
		Agents techniques polyvalents	Adjoint techniques	4 500 €	500 €	12 000 €
	2d	Agents techniques polyvalents	Adjoint techniques	4 500 €	500 €	12 000 €

ARTICLE 8 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées 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 pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- Sous réserve de confirmation, il est cumulable avec :
 - la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
 - la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
 - l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le RIFSEEP est également cumulable avec l'indemnité de maniement de fonds régie par le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au

régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics (nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **Article 1^{er}** : d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- **Article 2** : d'autoriser 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 ;
- **Article 3** : que la présente délibération abroge toutes les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **Article 4** : d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus. Le maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de la présente délibération.

Date d'affichage : 16/12/2025

Fait pour extrait conforme
Le Maire
Alexandre Pujo-Menjouet

