

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

L'an deux mille vingt-six, le cinq juin, le Conseil Municipal de la Commune de **ROQUEFORT-LA BEDOULE** dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au nombre prescrit par la loi, au Centre Culturel André Malraux, sous la présidence de **Monsieur Marc DEL GRAZIA, Maire**.

**Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 29**

**Date de Convocation du Conseil Municipal : le 29 mai 2026.**

**Conseillers :**

En exercice : 29

Présents : 23

Pouvoirs : 4

Quorum : 15

Secrétaire de séance :

Anne-Marie VIET

Pour : 27

Contre : 0

Abstentions : 0

**PRESENTS :** Marc DEL GRAZIA - Max FREY - Marjorie MINUTOLO - Diane LAMOTTE - Guillaume BEAUMOND - Viviane NAUDIN - Martine DALLEST - Marie-Christine MORUZZI-COQUELIN - Anne-Marie VIET - Philippe BELTRANDO - Evelyne DOMANICO - Marina HOCQUET - Marc VANDEVOIR - Brigitte CALDERONE - Christine LE GALL - Laurent DIAS - Sébastien ZOYO - Cyril BOSSELUT - Nicolas IMPAGNATIELLO - Alexandre DE PALMA - Patrice ENSARGUEX - Yannick GUSSE - Aline SORINI.

**PROCURATIONS :** Gilbert CARPENTIER - Marc VANDEVOIR - Pierre-Yves CHABAUD à Philippe BELTRANDO - Nathalie NAISSANT à Christine LE GALL - Virginie DELEAU à Guillaume BEAUMOND.

**ABSENTS (Excusés) :** Ludovic COQUILLAT - Théau FOURNET.

**N° DELIB\_44\_2026**

**Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire (Primes et indemnités)**

*Rapporteur : Brigitte CALDERONE*

**VU** le code général des collectivités territoriales,

**VU** le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 et suivants,

**VU** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

**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** l'arrêté ministériel du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513, 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,

Le cadre juridique du régime indemnitaire impose aux collectivités de détailler les conditions d'attribution des primes et indemnités liées aux grades et aux filières territoriales et de les actualiser autant de fois que nécessaire après la parution des décrets d'application.

#### **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 – Indemnités hors RIFSEEP**

##### **A – FILIERE ADMINISTRATIVE**

###### **• Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Cadres d'emplois concernés :

- Rédacteur,
- Adjoints administratifs,

**Remarque** - non cumulables avec :

- ✎ Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- ✎ Un repos compensateur,
- ✎ Une période d'astreinte,
- ✎ Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :

- ✎ La concession d'un logement à titre gratuit,
- ✎ Le RIFSEEP.

##### **B- FILIERE TECHNIQUE**

###### **• Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

Cadres d'emplois concernés :

- ✎ Techniciens,
- ✎ Agents de maîtrise,
- ✎ Adjoints techniques.

**Remarque** - non cumulables avec :

- ✎ Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- ✎ Un repos compensateur,
- ✎ Une période d'astreinte,

 Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :

 La concession d'un logement à titre gratuit,  
 Le RIFSEEP.

#### • Indemnité d'astreinte

Conformément aux décrets n° 2002-147 du 7 février 2002, n° 2003-363 du 15 avril 2003, n° 2005-542 du 19 mai 2005, n°2015-415 du 4 avril 2015 et les arrêtés du 18 février 2002, du 14 avril 2015 et du 3 novembre 2015, cette indemnité est attribuée comme suit :

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Les montants de l'indemnité d'astreinte d'exploitation et de l'indemnité d'astreinte de sécurité sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

| Durée de l'astreinte                                    | Astreinte d'exploitation | Astreinte de sécurité | Astreinte de décision |
|---------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Une semaine complète                                    | 159.20€                  | 149.48€               | 121.00€               |
| Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures | 8.60€                    | 8.08€                 | 10.00€                |
| Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures | 10.75€                   | 10.05€                | 10.00€                |
| Samedi ou journée de récupération                       | 37.40€                   | 34.85€                | 25.00€                |
| Dimanche ou jour férié                                  | 46.55€                   | 43.38€                | 34.85€                |
| Week-end, du vendredi soir au lundi matin               | 116.20€                  | 109.28€               | 76.00€                |

#### Remarque :

L'indemnité d'astreinte ou la compensation des astreintes ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction.

#### • Indemnité d'intervention

Il s'agit des agents non éligibles aux IHTS, le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et un arrêté du même jour fixent les modalités de rémunération des interventions effectuées sous astreinte et crée une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

| Période d'intervention                                                   | Indemnité horaire |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Intervention effectuée un jour de semaine                                | 16.00€            |
| Intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié | 22.00€            |

A défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une

durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré :

- ☞ Samedi : +25%
- ☞ Repos imposé par l'organisation : +25%
- ☞ Nuit : +50%
- ☞ Dimanche et jour férié : +100%

#### • Indemnité de permanence

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Le montant de l'indemnité de permanence des agents de la filière technique est fixé à 3 fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation.

Ces montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

| Période de permanence                                   | Indemnité horaire |
|---------------------------------------------------------|-------------------|
| Semaine complète                                        | 477.60€           |
| Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures | 25.80€            |
| Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10heures  | 32.25€            |
| Samedi ou journée de récupération                       | 112.20€           |
| Dimanche ou jour férié                                  | 139.65€           |
| Week-End du vendredi soir au lundi matin                | 348.60€           |

#### Remarque :

L'indemnité de permanence ou la compensation des astreintes ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction.

### C - FILIERE SANITAIRE & SOCIALE

Les agents relevant de cette filière sont susceptibles de bénéficier d'un ensemble de primes et indemnités dont certaines sont réservées aux agents de catégorie C et d'autres concernent les trois catégories.

Peuvent leur être versées les indemnités suivantes :

#### • Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.)

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, des indemnités horaires sont accordées aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve de la mise en place d'un contrôle de leur réalisation.

Un contingent de 20 heures maximum est autorisé pour les cadres d'emplois suivants (Applicable au 26 mars 2020) :

- ☞ Educateurs de jeunes enfants
- ☞ Agents spécialisés des écoles maternelles,
- ☞ Auxiliaires de puériculture
- ☞ Agents sociaux,
- ☞ Infirmiers,
- ☞ Puéricultrices

**Remarque** - non cumulables avec :

- ↳ Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- ↳ Un repos compensateur,
- ↳ Une période d'astreinte,
- ↳ Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Cumulables avec :

- ↳ La concession d'un logement à titre gratuit,

## **D - FILIERE CULTURELLE**

Les agents de la filière culturelle peuvent bénéficier des indemnités suivantes :

### **• Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Sont bénéficiaires :

- ↳ Assistants de conservation,
- ↳ Adjoints du patrimoine.

**Remarque** - non cumulable avec :

- ↳ Indemnité pour travail dominical régulier,
- ↳ Indemnité pour service de jour férié.

### **• Indemnité pour travail dominical régulier** (décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et 2002-857 du 3 mai 2002)

Cadres d'emplois concernés :

- ↳ Adjoints territoriaux du patrimoine

Cette indemnité est octroyée aux agents qui assurent au moins dix dimanches de travail par an selon les taux annuels ci-après :

### **Montant annuels de référence au 26 février 2012**

- Pour 10 dimanches : 962.44€
- Majoration du 11<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> dimanche : 45.90€
- Majoration à partir du 19<sup>ème</sup> dimanche : 52.46€

**Remarque :** les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation. Cependant, ils peuvent être indemnisés au titre de l'indemnité pour service de jour férié.

- ↳ Non cumulable avec les IHTS, ni avec l'indemnité pour service de jour férié.
- ↳ Cumulable avec le RIFSEEP.

## **E - FILIERE POLICE MUNICIPALE**

Les agents relevant de cette filière, peuvent se voir attribuer les indemnités suivantes :

### **• Indemnités horaires pour travaux supplémentaires : I.H.T.S**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, des indemnités horaires sont accordées aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve de la mise en place d'un contrôle de leur réalisation.

Sont bénéficiaires :

- Chef de service de police municipale,
- Agent de police municipale,
- Garde champêtre.

Cumulables avec :

- ↳ L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement,

## **G – FILIERE ANIMATION**

### **• Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, elle est accordée aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve d'un contrôle de leur réalisation.

Le montant des heures supplémentaires rémunérées ne doit pas dépasser la valeur de 25 heures par mois et par agent.

#### **Cadres d'emplois concernés :**

– Adjoints d'animation.

– Animateur,

#### **Remarque - non cumulables avec :**

- ↳ Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- ↳ Un repos compensateur,
- ↳ Une période d'astreinte,
- ↳ Une période ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

#### **Cumulables avec :**

- ↳ La concession d'un logement à titre gratuit,
- ↳ Le RIFSEEP.

### **Article 6 : Indemnités spéciales**

#### **• Indemnité de fonctions itinérantes.**

Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La collectivité indemnise les agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes ou pour déplacements réguliers à l'intérieur de la commune et qui ont recours à leur véhicule personnel quand l'intérêt du service le justifie.

– Soit sur la base d'un montant annuel forfaitaire de : €615.00€

#### **• Indemnité d'astreinte de sécurité (autres filières que celle de la filière technique).**

Conformément aux décrets n° 2002-147 du 7 février 2002, n° 2003-363 du 15 avril 2003, n° 2005-542 du 19 mai 2005, n°2015-415 du 4 avril 2015 et l'arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015, cette indemnité est attribuée comme suit :

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Les montants de l'indemnité d'astreinte d'exploitation et de l'indemnité d'astreinte de sécurité sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

| <b>Période d'intervention</b>          | <b>Indemnité horaire</b> |
|----------------------------------------|--------------------------|
| <b>Semaine complète</b>                | 156.95€                  |
| <b>Du lundi matin au vendredi soir</b> | 48.02€                   |
| <b>Du vendredi soir au lundi matin</b> | 114.74€                  |
| <b>Samedi</b>                          | 36.59€                   |
| <b>Dimanche ou jour férié</b>          | 45.55€                   |
| <b>Nuit de semaine</b>                 | 10.55€                   |

• **Indemnité d'intervention (autres filières que celle de la filière technique).**

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

| Période d'intervention       | Indemnité horaire |
|------------------------------|-------------------|
| Un jour de semaine           | 16.80€            |
| Un samedi                    | 21.00€            |
| Une nuit                     | 25.20€            |
| Un dimanche ou un jour férié | 33.60€            |

A défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré :

- ☞ Samedi : +25%
- ☞ Repos imposé par l'organisation : +25%
- ☞ Nuit : +50%
- ☞ Dimanche et jour férié : +100%

• **Indemnité de permanence (autres filières que celle de la filière technique).**

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Les montants de l'indemnité de permanence sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

| Période de permanence                  | Indemnité horaire |
|----------------------------------------|-------------------|
| Samedi                                 | 45.00€            |
| Demi-journée du samedi                 | 22.50€            |
| Dimanche ou jour férié                 | 76.00€            |
| Demi-journée du dimanche ou jour férié | 38.00€            |

A défaut d'être indemnisé, les périodes de permanence peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25%.

|                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>II - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE, ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**GRADES TRANSPOSABLES DEPUIS LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2016**

**Article 3 : Parts et plafonds**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise,
- une part variable (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. 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 4 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement**

**Article 4-1 : 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 4-2 : Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions**

| Critère professionnel 1                                                                                                                                                                                    | Critère professionnel 2                                                                                                               | Critère professionnel 3                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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        |
| Définition                                                                                                                                                                                                 | Définition                                                                                                                            | Définition                                                                                                 |
| Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets. | Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent | Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ... |

**Article 4-3 : Définition des critères pour la part variable (CIA)**

Le versement du complément indemnitaire (CIA) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle (*entretien professionnel du fonctionnaire et du contractuel, évaluation du stagiaire*) :

- La réalisation des objectifs,
- L'efficacité dans l'emploi,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement,
- La disponibilité et l'adaptabilité.

**Article 4-4 : Modulations individuelles**

➤ **Part fixe liée aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'expérience professionnelle,**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, de sujétions et d'expérience professionnelle auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

**La cotation des postes :**

- S'appuie sur ces 3 types de critères fixés par l'article 3-1, de la présente délibération, afin de définir une échelle de point pour chaque indicateur.
- Attribue à chaque poste le nombre de points correspondant pour chaque indicateur afin de créer des niveaux de fonctions,
- Permet de déterminer la vraie valeur indemnitaire au regard des fonctions occupées.

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard du compte-rendu de l'entretien professionnel

et d'après une échelle d'évaluation :

- ☞ en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- ☞ 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 ;
- ☞ pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- ☞ au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

➤ **Part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Il est proposé d'octroyer individuellement aux agents un forfait ne pouvant dépasser 15% pour les catégories A, 12% pour les catégories B et 10% pour les catégories C, du montant plafond dont l'attribution sera appréciée à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de la fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

**Article 5** : L'attribution individuelle de l'ensemble du régime indemnitaire susmentionné pourra être remise en cause, dans le cadre du congé pour raison de santé :

**a- Le montant de la part fixe** de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera diminué à raison 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence à partir du 5<sup>ème</sup> jour de maladie ordinaire décompté sur l'année civile à l'exclusion des agents en accident de travail dès lors que l'affection dont ils souffrent est reconnue imputable au service, les congés de maternité et paternité).

La période d'hospitalisation n'est pas assujettie à la perte du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou maladie grave, le régime indemnitaire ne sera pas suspendu.

**b- Le montant de la part variable** du complément indemnitaire annuel à vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel, et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenue de l'expérience professionnelle et de la manière de service de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

**c- L'article 189 de la loi n°2025-127** de finances du 14 février 2025 réduit l'indemnisation des agents fonctionnaires et contractuels en congé de maladie ordinaire passant de 100% à 90%, le régime indemnitaire suivra le même sort que le traitement entre le 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt, sachant que la carence s'applique le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

A partir des règles générales ainsi définies, le régime indemnitaire peut être envisagé par filière.

**Pour les catégories A**

➤ **Cadre d'emplois des attachés territoriaux et ingénieurs territoriaux**

**Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

**Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps interministériel des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux et des ingénieurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

| Groupes de fonctions |                                                                                                                                                                    | Montants plafonds annuels |                                        |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
|                      |                                                                                                                                                                    | Non logé                  | Logé pour nécessité absolue de service |
| • A<br>G1            | Directeur/trice général(e) des services<br>Directeur(trice) Général(e) des Services des services techniques<br>Directeur(trice) Général(e) adjoint(e) des services | 36 210 €                  | 22 310 €                               |
| • A<br>G2            | Responsable de service avec encadrement                                                                                                                            | 32 130 €                  | 17 205 €                               |
| • A<br>G3            | Cadre expert sans encadrement                                                                                                                                      | 25 500 €                  | 14 320 €                               |

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- ✍ Facultatif : n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- ✍ Montant : il est basé sur un forfait,
- ✍ Versement : 1 fois par an.
- ✍ Pourcentage maximum : 15% du plafond global du RIFSEEP

| Groupes de fonctions |                                                                | Montants plafonds annuels |
|----------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| • A G1               | Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel | 6 390€                    |
| • A G2               |                                                                | 5 670 €                   |
| • A G3               |                                                                | 4 500 €                   |

### ➤ **Cadre d'emplois des puéricultrices territoriaux**

**Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat** 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

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

| Groupes de fonctions |                                  | Montants plafonds annuels |                                        |
|----------------------|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
|                      |                                  | Non logé                  | Logé pour nécessité absolue de service |
| • A G1               | Direction d'une crèche ≥ 38 lits | 19 480 €                  | / €                                    |
| • A G2               | Direction d'une crèche ≤ 38 lits | 15 300 €                  | / €                                    |

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des puéricultures territoriaux est réparti en 23 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- ☞ Facultatif : n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- ☞ Montant : il est basé sur un forfait,
- ☞ Versement : 1 fois par an.
- ☞ Pourcentage maximum : 15% du plafond global du RIFSEEP

| Groupes de fonctions |                                                                | Montants plafonds annuels |
|----------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| • A G1               | Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel | 3 440 €                   |
| • A G2               |                                                                | 2 700 €                   |

### ➤ **Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

**Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps interministériel des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les éducateurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des éducateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

| Groupes de fonctions |  | Montants plafonds annuels |                                        |
|----------------------|--|---------------------------|----------------------------------------|
|                      |  | Non logé                  | Logé pour nécessité absolue de service |

|        |                                         |             |     |
|--------|-----------------------------------------|-------------|-----|
| • A G1 | Direction d'une crèche                  | 14 000<br>€ | / € |
| • A G2 | Encadrement d'une équipe > 12 personnes | 13 500<br>€ | / € |
| • A G3 | Encadrant d'une équipe < 12 personnes   | 13 000<br>€ | / € |

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- ↗ Facultatif : n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- ↗ Montant : il est basé sur un forfait,
- ↗ Versement : 1 fois par an.
- ↗ Pourcentage maximum : 15% du plafond global du RIFSEEP

| Groupes de fonctions |                                                                | Montants plafonds annuels |
|----------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| • A G1               | Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel | 1 680 €                   |
| • A G2               |                                                                | 1 620 €                   |
| • A G3               |                                                                | 1 560 €                   |

### Pour les catégories B

#### ➤ Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux/des animateurs territoriaux/des techniciens territoriaux

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux, les animateurs territoriaux et les techniciens territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, des animateurs territoriaux et des techniciens territoriaux, est réparti en 3 groupes de fonctions auquel correspondent les montants plafonds suivants :

a) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

| Groupes de fonctions | Montants plafonds annuels |                             |
|----------------------|---------------------------|-----------------------------|
|                      | Non logé                  | Logé pour nécessité absolue |

|           |                                                     |          | de service |
|-----------|-----------------------------------------------------|----------|------------|
| • B<br>G1 | Chef de service encadrant une équipe > 12 personnes | 17 480 € | 8 030 €    |
| • B<br>G2 | Chef de service encadrant une équipe < 12 personnes | 16 015 € | 7 220 €    |
| • B<br>G3 | Cadre expert sans encadrement                       | 14 650 € | 6 670 €    |

b) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif : n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : il est basé sur un forfait,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

| Groupes de fonctions |                                                                | Montants plafonds annuels |
|----------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| • B G1               | Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel | 2 380 €                   |
| • B G2               |                                                                | 2 185 €                   |
| • B G3               |                                                                | 1 995 €                   |

➤ **Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux**

| Groupes de fonctions |                                                                                                                                               | Montants plafonds annuels |                                        |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
|                      |                                                                                                                                               | Non logé                  | Logé pour nécessité absolue de service |
| • B G1               | Encadrement d'une équipe, dépassement des cycles de travail, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel         | 11 340 €                  | 7 090 €                                |
| • B G2               | Encadrement d'enfants, habilitations, agrément, niveau de formation, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | 10 800 €                  | 6 750 €                                |

a) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif : n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : il est basé sur un forfait,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 12% du plafond global du RIFSEEP

| Groupes de fonctions |                                                                | Montants plafonds annuels |
|----------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| B G1                 | Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel | 1 260 €                   |
| B G2                 |                                                                | 1 200 €                   |

#### Pour les catégories C

##### ➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des adjoints d'animations, des adjoints du patrimoine, les adjoints techniques et des agents de maîtrise.

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux, les agents spécialisés des écoles maternelles, les adjoints d'animations, les adjoints du patrimoine, des adjoints techniques et des agents de maîtrise.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, les agents spécialisés des écoles maternelles, les adjoints d'animations, les adjoints du patrimoine, des adjoints techniques et des agents de maîtrise sont répartis en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

#### b) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

| Groupes de fonctions |                                                                                                                                                                              | Montants plafonds annuels |                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
|                      |                                                                                                                                                                              | Non logé                  | Logé pour nécessité absolue de service |
| • C G1               | Encadrement d'une équipe, dépassement des cycles de travail, Diversité des domaines de compétences, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | 11 340 €                  | 7 090 €                                |

|        |                                                                                                                                                 |          |         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|
| • C G2 | Complexité des missions, habilitations, agrément, niveau de formation, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | 10 800 € | 6 750 € |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|

c) Complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Facultatif : n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre,
- Montant : il est basé sur un forfait,
- Versement : 1 fois par an.
- Pourcentage maximum : 10% du plafond global du RIFSEEP

| Groupes de fonctions |                                                                | Montants plafonds annuels |
|----------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| • C G1               | Pilotage d'un projet dans le cadre d'un évènement exceptionnel | 1 260 €                   |
| • C G2               |                                                                | 1 200 €                   |

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Ce dispositif a été approuvé au Comité Technique du 6 juin 2017.

**Article 6 : IFSE REGIE**

Une part distincte « IFSE régie » sera versée annuellement en plus du montant IFSE attribué au titre du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent, et ce, dans le respect des plafonds règlementaires prévus au titre de cette part.

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels de droit public responsables d'une régie.

➤ **Les montants de la part IFSE régie**

| RÉGISSEUR D'AVANCES                                | RÉGISSEUR DE RECETTES                               | RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes                                                             | MONTANT du cautionnement (en euros) | MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros) |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Montant maximum de l'avance pouvant être consentie | Montant moyen des recettes encaissées mensuellement | Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement |                                     |                                                 |
| Jusqu'à 1 220                                      | Jusqu'à 1 220                                       | Jusqu'à 2 440                                                                                  | -                                   | <b>110 minimum</b>                              |
| De 1 221 à 3 000                                   | De 1 221 à 3 000                                    | De 2 441 à 3 000                                                                               | 300                                 | <b>110 minimum</b>                              |
| De 3 001 à 4 600                                   | De 3 001 à 4 600                                    | De 3 000 à 4 600                                                                               | 460                                 | <b>120 minimum</b>                              |
| De 4 601 à 7 600                                   | De 4 601 à 7 600                                    | De 4 601 à 7 600                                                                               | 760                                 | <b>140 minimum</b>                              |

|                        |                        |                        |                                |                                            |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------|
| De 7601 à 12 200       | De 7 601 à 12 200      | De 7 601 à 12 200      | 1 220                          | <b>160 minimum</b>                         |
| De 12 200 à 18 000     | De 12 201 à 18 000     | De 12 201 à 18 000     | 1 800                          | <b>200 minimum</b>                         |
| De 18 001 à 38 000     | De 18 001 à 38 000     | De 18 001 à 38 000     | 3 800                          | <b>320 minimum</b>                         |
| De 38 001 à 53 000     | De 38 001 à 53 000     | De 38 001 à 53 000     | 4 600                          | <b>410 minimum</b>                         |
| De 53 001 à 76 000     | De 53 001 à 76 000     | De 53 001 à 76 000     | 5 300                          | <b>550 minimum</b>                         |
| De 76 001 à 150 000    | De 76 001 à 150 000    | De 76 001 à 150 000    | 6 100                          | <b>640 minimum</b>                         |
| De 150 001 à 300 000   | De 150 001 à 300 000   | De 150 001 à 300 000   | 6 900                          | <b>690 minimum</b>                         |
| De 300 001 à 760 000   | De 300 001 à 760 000   | De 300 001 à 760 000   | 7 600                          | <b>820 minimum</b>                         |
| De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | 8 800                          | <b>1 050 minimum</b>                       |
| Au-delà de 1 500 000   | Au-delà de 1 500 000   | Au-delà de 1 500 000   | 1 500 par tranche de 1 500 000 | <b>46 par tranche de 1 500 000 minimum</b> |

#### **Article 7 : BONUS ATTRACTIVITE**

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « bonus attractivité » cofinancer par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales, une revalorisation d'un montant de 100 euros net mensuel de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise, sera versé aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et aux agents contractuels de droit public relevant ou recrutés par référence aux cadres d'emplois des :

- Puéricultrices territoriales ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- Adjoints techniques territoriaux ;
- Adjoints d'animation territoriaux ;

#### **Article 8 : INDEMNISATION AU TITRE DES INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES**

Les agents relevant de la catégorie B et C sont indemnisés au titre des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) (art.7 & 8 du décret n°2022-60 du 14 janvier 2002).

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser un contingent mensuel de 25 heures dans lesquels sont incluses les heures de dimanche, jours fériés et nuit.

Néanmoins, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé, sur décision motivée de l'autorité territoriale, qui en informe immédiatement le comité social territorial compétent. Sous réserve de l'interprétation du juge, les consultations électorales peuvent être considérées comme des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du contingent mensuel de 25 heures.

## Article 9 : LA GARANTIE ACCORDEE AUX AGENTS

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

**Art. 1 : ANNULE** la délibération n°49\_2025 du 18 décembre 2025.

**Art. 2 : ACTUALISE** les taux des indemnités d'astreintes de sécurité pour les autres filières que celle des services techniques.

**Art. 3 : PREVOIT** l'indemnisation au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires justifiant le dépassement du contingent mensuel de 25 heures dans des circonstances exceptionnelles.

**Art. 4 : INSCRIT** chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice en cours/Chapitre 012.

**Pour :** 27 (Marc DEL GRAZIA - Max FREY - Marjorie MINUTOLO - Gilbert CARPENTIER - Diane LAMOTTE - Guillaume BEAUMOND - Viviane NAUDIN - Pierre-Yves CHABAUD - Martine DALLEST - Marie-Christine MORUZZI-COQUELIN - Anne-Marie VIET - Philippe BELTRANDO - Evelyne DOMANICO - Marina HOCQUET - Marc VANDEVOIR - Brigitte CALDERONE - Christine LE GALL - Nathalie NAISSANT - Laurent DIAS - Sébastien ZOYO - Cyril BOSSELUT - Nicolas IMPAGNATIELLO - Virginie DELEAU - Alexandre DE PALMA - Patrice ENSARGUEX - Yannick GUSSE - Aline SORINI).

**Contre :** 0

**Abstentions :** 0

Pour Extrait Certifié Conforme,  
Le 8 juin 2026.

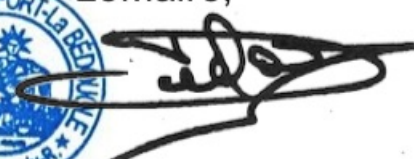
*M. le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Marseille dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le Tribunal Administratif de Marseille peut être saisi par le biais de l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible depuis le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).*

Le Maire  
Marc DEL GRAZIA



La Secrétaire de séance  
Anne-Marie VIET



Le Maire,  
  
Marc DEL GRAZIA

AR-Préfecture de Marseille

013-211300850-20260612-5-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 12-06-2026

Publication le : 12-06-2026