



DÉPARTEMENT DES YVELINES
ARRONDISSEMENT DE VERSAILLES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

VÉLIZY-VILLACOUBLAY

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
078-217806405-20260218-1181361-DE
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le : 23/02/2026

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SÉANCE DU 18 FÉVRIER 2026

L'an deux mille vingt-six, le dix-huit février à vingt heures trente minutes, les membres du Conseil municipal de la Commune de Vélizy-Villacoublay, dûment convoqués individuellement et par écrit le douze février, se sont réunis à la Mairie, sous la présidence de Pascal Thévenot, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 35

Quorum : 18

Présents : 28

M. Pascal Thévenot, Mme Magali Lamir, M. Jean-Pierre Conrié, Mme Michèle Ménez, M. Frédéric Hucheloup, Mme Elodie Simoes, M. Damien Metzlé, Mme Nathalie Brar-Chauveau, M. Olivier Poneau, Mme Johanne Ledanseur, M. Bruno Drevon, M. Pierre Testu, M. Michel Bucheton, Mme Christiane Lasconjarias, Mme Nathalie Normand, Mme Valérie Sidot-Courtois, M. Bruno Larbaneix, Mme Chrystelle Coffin, Mme Solange Pétret-Racca, M. Marouen Touibi, Mme Christine Decool, Mme Claudine Queyrie, M. Denis Corman, Mme Josette Marchais, M. Jean-Pierre Lefèvre, M. Philippe Ferret, M. François Daviau, M. Franck Parissier.

Ont donné procuration : 4

Mme Valérie Péresse à M. Pascal Thévenot, M. Arnaud Bertrand à M. Bruno Larbaneix, M. Michaël Janot à M. Marouen Touibi, M. Franck Thiébaut à Mme Christine Decool.

Absents non représentés : 3

M. Amroze Adjward, M. Pierre-François Brisabois, M. Hugues Orsolin.

Secrétaire de séance : Mme Johanne Ledanseur.

Délibération n° DEL-26-02-18-05

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Pour toute correspondance :

M. le Maire • Mairie • 2 place de l'Hôtel de Ville • BP 50 051 • 78 146 Vélizy-Villacoublay Cedex
Tél. : 01 34 58 50 00 • Fax: 01 34 50 40 92 • relationcitoyens@velizy-villacoublay.fr
www.velizy-villacoublay.fr

LE CONSEIL MUNICIPAL,

SUR proposition du Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU le Code des Relations entre le Public et l'Administration, et notamment son article L.243-1,

VU le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

VU le Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

VU le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'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° 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'État et le Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

VU le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui a généralisé le RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'État,

VU le Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux,

VU les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 8 mars 2022 pris pour l'application au corps des psychologues du ministère de la justice 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'État,

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,

VU l'arrêté du 21 janvier 2025 modifiant 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 régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU sa délibération n° 2018-03-28/04 en date du 28 mars 2018 portant mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

VU sa délibération n° 2018-09-26/06 du 26 septembre 2018 portant avenant n° 1 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2019-02-13/04 du 13 février 2019 portant avenant n° 2 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2019-12-18/05 du 18 décembre 2019 portant avenant n° 3 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2020-07-01/14 du 1^{er} juillet 2020 portant avenant n° 4 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2021-06-23/07 du 23 juin 2021 portant avenant n° 5 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2021-09-29/10 du 29 septembre 2021 portant avenant n° 6 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2022-04-13/04 du 13 avril 2022 portant avenant n° 7 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2023-09-27/13 du 27 septembre 2023 portant avenant n° 8 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2023-11-22/06 du 22 novembre 2023 portant avenant n° 9 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2024-02-07/05 du 7 février 2024 portant avenant n° 10 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU sa délibération n° 2025-09-24/10 du 24 septembre 2025 portant avenant n° 11 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU l'avis favorable, à l'unanimité, rendu par la commission Ressources, réunie en séance le 09 février 2026.

VU les annexes à la présente délibération,

CONSIDÉRANT que, depuis le 1^{er} janvier 2016, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place pour la fonction publique de l'État,

CONSIDÉRANT qu'il est transposable à la fonction publique territoriale, dès lors que les arrêtés ministériels listant les corps de l'État servant de référence aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont publiés,

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités versées aux agents,

CONSIDÉRANT que la Commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs,
- prendre en compte les critères d'évaluation des agents conformément aux critères de la fiche d'entretien professionnel,

CONSIDÉRANT que l'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature et que pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, listés aux articles 1.2 et 2.2 de la présente délibération, les primes intégrées dans l'I.F.S.E. sont les suivantes :

- l'indemnité d'administration et de technicité,
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures,
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- la prime de fonctions et de résultats,
- la prime de service et de rendement,
- l'indemnité spécifique de service,
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires,
- les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.
- la prime de service,
- l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues,
- l'indemnité de sujétions spéciales,
- la prime d'encadrement,
- la prime spécifique,
- la prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de puériculture ou de soins,
- la prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins,
- la prime spéciale de début de carrière des infirmiers territoriaux,

CONSIDÉRANT que sa délibération n° 2014-076, en date du 25 juin 2014, instaurant la prime de fonctions et de résultats et la délibération en date du 1er septembre 1968 allouant aux agents communaux les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, ont été abrogées à compter du 1^{er} avril 2018,

CONSIDÉRANT que sa délibération n° 2019-02-13/05, en date du 13 février 2019, portant mise à jour du régime indemnitaire des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et sa délibération n° 2018-11-28/12 en date du 28 novembre 2018 portant régime indemnitaire des psychologues municipaux, ont été abrogés à compter du 1^{er} juillet 2020,

CONSIDÉRANT qu'il convient de maintenir ses délibérations n° 340 en date du 21 mai 2003, n° 428 en date du 4 février 2004, n° 136-2006 en date du 20 décembre 2006, pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP, et pour les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

CONSIDÉRANT que cette substitution garantira le niveau actuel de primes des agents et que par ailleurs, le montant annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures sera maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouvera diminué suite à la mise en place du RIFSEEP,

CONSIDÉRANT que l'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes), les primes régies par l'article 714-11 du code général de la fonction publique (13ème mois), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), la prime de responsabilité versée au Directeur Général des Services et l'indemnité de maniement de fonds régie par le décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022,

CONSIDÉRANT en outre que l'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000,

CONSIDÉRANT que le décret n° 2019-172 du 05 mars 2019, instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions de leur cadre d'emplois et définissant les modalités de sa mise en œuvre, ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire pendant cette période,

CONSIDÉRANT que la période de préparation au reclassement est une période de formation, d'observation et de mise en situation sur plusieurs postes, durant laquelle l'agent n'exerce pas les fonctions de son cadre d'emplois,

CONSIDÉRANT que l'arrêté du 21 janvier 2025 complète la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP et que figure désormais dans cette liste, 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,

CONSIDÉRANT que la publication de nouveaux arrêtés ministériels pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 est venue modifier les plafonds indemnitaires applicables à certains corps de référence de la fonction publique de l'État, servant de base à la transposition du RIFSEEP au sein de la fonction publique territoriale,

CONSIDÉRANT que l'actualisation des plafonds n'emporte pas, par elle-même, de revalorisation automatique des montants versés aux agents, lesquels demeurent fixés par arrêté individuel, dans la limite des crédits budgétaires disponibles,

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

CONSIDÉRANT qu'il convient donc de mettre à jour les plafonds réglementaires applicables au RIFSEEP, conformément aux arrêtés ministériels en vigueur,

ENTENDU l'exposé de Mme Johanne Ledanseur, rapporteur,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (Pour : 32 voix).

DÉCIDE :

1. La mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1.1 – Les bénéficiaires :

Il est décidé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents en activité, fonctionnaires territoriaux (titulaires et stagiaires) et contractuels de droit public (CDD et CDI) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Sont exclus du dispositif :

- les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé (CAE, emploi d'avenir...), sur la base d'un contrat d'apprentissage, sur la base d'un contrat en accroissement,
- les saisonniers d'activité ainsi que les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires rémunérés à l'heure après service fait),
- les assistantes maternelles recrutées sur les dispositions du décret n° 94-909 du 14 octobre 1994,
- les agents ex-OMDA CDI de droit public rémunérés sur la base de la convention collective de l'animation. Ces agents ont été recrutés sur la base de l'article 9 de la Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire qui a permis de transférer le personnel d'une association dont l'activité a été reprise dans son intégralité par la Commune.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Filière administrative : direction des communes, attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique : ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, adjoints techniques territoriaux.

Filière culturelle : conservateurs territoriaux des bibliothèques, bibliothécaires territoriaux, attachés territoriaux de conservation du patrimoine, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière animation : animateurs territoriaux, adjoints d'animation territoriaux.

Filière sportive : éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Filière médico-sociale : psychologues territoriaux, puéricultrices cadres territoriaux de santé, puéricultrices territoriales, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, infirmiers en soins généraux, techniciens paramédicaux territoriaux, auxiliaires de puériculture territoriaux, psychomotriciens.

Filière sociale : conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux territoriaux.

1.2 – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, chaque emploi est réparti entre deux groupes au vu des fonctions suivantes :

- Groupe 1 (G1) : Fonctions avec encadrement,
- Groupe 2 (G2) : Fonctions sans encadrement.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques. Chaque part d'I.F.S.E. correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds suivants et applicables aux fonctionnaires de l'État :

CATEGORIE	CADRES D'EMPLOIS	GRADES	Montants maximaux mensuels de l'IFSE			
			Agents non logés		Agents logés en NAS	
			G1	G2	G1	G2
A	● Ingénieurs territoriaux	● Ingénieur hors classe ● Ingénieur principal ● Ingénieur	3 910	3 357,50	2 737,50	2 350
	● Attachés ● Direction des Communes	● Directeur ● Attaché hors classe ● Attaché principal ● Attaché ● Directeur Général des Services des communes de 20 000 à 40 000 habitants	3 357,50	2 975	1 988,75	1 711,25
	● Conservateurs de bibliothèques	● Conservateur de bibliothèques en chef ● Conservateur de bibliothèques	2833,33	2620,83	2833,33	2620,83

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

CATEGORIE	CADRES D'EMPLOIS	GRADES	Montants maximaux mensuels de l'IFSE			
			Agents non logés		Agents logés en NAS	
			G1	G2	G1	G2
A (suite)	● Attachés de conservation du patrimoine ● Bibliothécaires	● Attaché principal de conservation du patrimoine ● Attaché de conservation du patrimoine ● Bibliothécaire principal ● Bibliothécaire	2479,16	2266,66	2479,16	2266,66
	● Cadres de santé paramédicaux ● Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ● Conseillers socio-éducatifs ● Puéricultrice cadres de santé ● Psychologues	● Cadre supérieur de santé ● Cadre de santé 1ère classe ● Cadre de santé 2ème classe ● Cadre de santé ● Conseiller supérieur socio-éducatif ● Conseiller socio-éducatif ● Puéricultrice cadre supérieur de santé ● Puéricultrice cadre de santé ● Psychologue hors classe ● Psychologue de classe normale	2125,00	1700,00	2125,00	1700,00
	● Assistants socio-éducatifs ● Infirmiers territoriaux en soins généraux ● Puéricultrices territoriales ● Psychomotriciens	● Assistant socio-éducatif principal ● Assistant socio-éducatif ● Infirmier en soins gx hors classe ● Infirmier en soins gx de cl sup ● Infirmier en soins gx de cl normale ● Puéricultrice hors classe ● Puéricultrice de classe supérieure ● Puéricultrice de classe normale ● Psychomotricien hors classe ● Psychomotricien	1623,33	1275,00	1623,33	1275,00
	● Educateurs territoriaux de jeunes enfants	● Educateur territorial de cl. Excep. ● Educateur territorial de cl. Sup. ● Educateur territorial de cl. nor.	1166,66	1125,00	1166,66	1125,00
B	● Techniciens	● Technicien principal de 1ère classe ● Technicien principal de 2ème classe ● Technicien	1638,33	1 548,33	1 146,66	1 083,75
	● animateurs ● Educateurs APS ● Rédacteurs	● animateur principal 1ère classe ● animateur principal 2ème cl ● animateur ● Educateur APS principal 1ère classe ● Educateur APS principal 2ème classe ● Educateur APS ● Rédacteur principal 1ère classe ● Rédacteur principal 2ème classe ● Rédacteur	1 638,33	1 494,16	851,66	783,33
	● Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	● Assistant de conservation ● Assistant de conservation principal 2ème classe ● Assistant de conservation principal 1ère classe	1393,33	1246,66	1393,33	1246,66

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

CATEGORIE	CADRES D'EMPLOIS	GRADES	Montants maximaux mensuels de l'IFSE			
			Agents non logés		Agents logés en NAS	
			G1	G2	G1	G2
B (suite)	● Auxiliaires de puériculture	● Auxiliaire de puériculture de classe normale ● Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	750	667,50	429,16	405
C	● Adjoints administratifs ● Adjoints d'animation ● Agents sociaux ● ATSEM	● Adjoint administratif principal 1ère et 2ème classe ● Adjoint administratif ● Adjoint d'animation principal 1ère et 2ème classe ● Adjoint d'animation ● Adjoint technique principal 1ère et 2ème classe ● Agent social principal 1ère et 2ème classe ● Agent social ● ATSEM principal 1ère et 2ème classe	1 012,50	990	630	618,75
	● Adjoints techniques ● Agents de maîtrise ● Adjoints du patrimoine	● Adjoint technique ● Agent de maîtrise principal ● Agent de maîtrise ● Adjoint du patrimoine principal 1ère et 2ème classe ● Adjoint du patrimoine	945,00	900,00	590,83	562,50

1.3 – La modulation du montant d'I.F.S.E. versé à chaque agent :

1.3.1 L'I.F.S.E. comporte une part fixe, fonctionnelle relative aux fonctions occupées

A l'intérieur des groupes cités ci-dessus, chaque poste est calibré (« coté ») en tenant compte des trois critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chacun de ces critères professionnels, des indicateurs permettant ce calibrage sont listés en annexe 1 de la présente délibération.

De ce fait, chaque poste est analysé et se voit attribuer des points par critère.

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Les plafonds de l'I.F.S.E. sont modulés au regard du calibrage des postes mais également en tenant compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

1.3.2 L'I.F.S.E. comporte une part variable relative à l'importance et la qualité de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle est entendue comme la connaissance acquise par la pratique, l'appropriation de sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences et la capacité de les mettre en œuvre.

Elle est différente de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. n'est donc pas rattachée au temps passé sur un poste.

L'expérience professionnelle est individuelle, liée à l'agent et non à la fonction occupée.

L'I.F.S.E. pourra donc être modulée au regard des critères suivants, définis en annexe 2 de la présente délibération :

- la connaissance de l'environnement de travail,
- le niveau d'appropriation de son métier (capacité à exploiter les acquis de l'expérience),
- la prise en compte des compétences transférables (expérience professionnelle antérieurement acquise apportant un intérêt pour l'adaptation au poste actuel).

Enfin, l'I.F.S.E. attribuée à un agent pourra être majorée s'il assure officiellement et pleinement l'intérim de l'un de ses collaborateurs ou de ses collègues pendant une période relativement longue.

1.4 – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant mensuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou de poste,
- au moins tous les trois ans, 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.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'I.F.S.E. n'implique pas pour autant une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation. Par ailleurs, le réexamen de l'I.F.S.E. peut engendrer exceptionnellement une révision à la baisse.

1.5 – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En cas de congé de maladie ordinaire, de maladie professionnelle et de congé pour accident de service, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement de base. Cette garantie fera l'objet d'un réexamen éventuel en fonction de l'évolution du taux d'absentéisme.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, et de grave maladie, l'I.F.S.E. n'est pas maintenue. Ces congés étant souvent attribués avec effet rétroactif, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit que, dans ce cas, les primes et indemnités qui ont été versées à l'agent durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'I.F.S.E. est proratisé selon la durée de service effectif.

En cas de période préparatoire au reclassement, l'I.F.S.E. n'est pas maintenue.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption, cette indemnité est maintenue intégralement.

En cas de suspension, l'I.F.S.E. n'est pas maintenue pendant la période. La suspension est une mesure administrative conservatoire destinée à écarter temporairement de ses fonctions, dans l'intérêt du service, un agent ayant commis une faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun).

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de l'enquête administrative, si aucune sanction n'est prononcée à l'encontre de l'agent alors l'I.F.S.E. lui est restituée de façon rétroactive.

1.6 – Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Les montants ci-dessus 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.

2. La mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Un complément indemnitaire annuel, part variable facultative, pourra être versé aux agents, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée lors de l'entretien professionnel.

2.1 – Les bénéficiaires :

Il est décidé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux agents en activité, fonctionnaires territoriaux (titulaires et stagiaires) et contractuels de droit public (CDD et CDI) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Sont exclus du dispositif :

- les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé (CAE, emploi d'avenir...), sur la base d'un contrat d'apprentissage, sur la base d'un contrat en accroissement saisonnier d'activité ainsi que les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires rémunérés à l'heure après service fait).
- les assistantes maternelles recrutées sur les dispositions du décret n° 94-909 du 14 octobre 1994,
- les agents ex-OMDA CDI de droit public rémunérés sur la base de la convention collective de l'animation. Ces agents ont été recrutés sur la base de l'article 9 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire qui a permis de transférer le personnel d'une association dont l'activité a été reprise dans son intégralité par la ville.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Filière administrative : direction des communes, attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique : ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, adjoints techniques territoriaux.

Filière culturelle : conservateurs territoriaux des bibliothèques, bibliothécaires territoriaux, attachés territoriaux de conservation du patrimoine, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière animation : animateurs territoriaux, adjoints d'animation territoriaux.

Filière sportive : éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

Filière médico-sociale : psychologues territoriaux, puéricultrices cadres territoriaux de santé, puéricultrices territoriales, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, infirmiers en soins généraux, techniciens paramédicaux territoriaux, auxiliaires de puériculture territoriaux, psychomotriciens.

Filière sociale : conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux territoriaux.

2.2 – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour déterminer le montant maximum pouvant être alloué à chaque agent, chaque emploi est réparti entre deux groupes au vu des fonctions suivantes :

- Groupe 1 (G1) : Fonctions avec encadrement,
- Groupe 2 (G2) : Fonctions sans encadrement.

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir évalués dans le cadre de l'entretien professionnel.

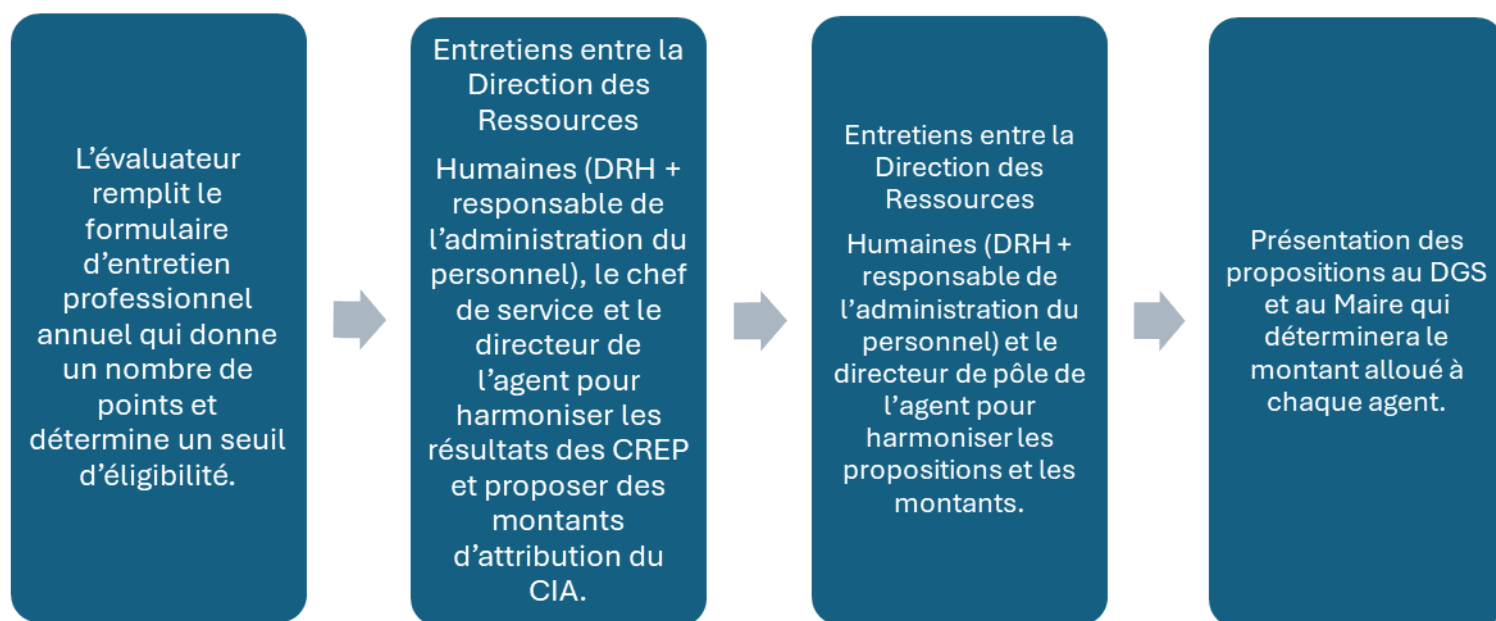
Ce complément indemnitaire sera attribué aux agents ayant fait preuve d'un investissement supérieur et d'une performance particulière. Dans la limite de la ligne budgétaire affectée au C.I.A., les montants individuels seront compris entre 0 et 100 % des montants maximaux suivants :

CATEGORIE	CADRES D'EMPLOIS	Plafonds annuels du CIA en euros	
		G1	G2
A	● Attachés ● Direction des Communes ● Ingénieurs territoriaux ● Conservateurs de bibliothèques ● Attachés de conservation du patrimoine ● Bibliothécaires ● Cadres de santé paramédicaux ● Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ● Conseillers socio-éducatifs ● Psychologues ● Puéricultrice cadres de santé ● Assistants socio-éducatifs ● Infirmiers territoriaux en soins généraux ● Puéricultrices territoriales ● Educateurs territoriaux de jeunes enfants ● Psychomotriciens	1600	1100
B	● Animateurs ● Assistants socio-éducatifs ● Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ● Auxiliaires de puériculture ● Educateurs APS ● Rédacteurs ● Techniciens	1200	850
C	● Adjoints administratifs ● Adjoints d'animation ● Adjoints du patrimoine ● Adjoints techniques ● Agents de maîtrise ● Agents sociaux ● ATSEM	950	600

2.3 – La procédure d'attribution du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Les évaluateurs rédigeront un compte-rendu d'entretien professionnel, selon les grilles annexées à la présente délibération (*annexe 3 et 4*). Ce compte-rendu définira un nombre de points attribué à chaque agent, permettant ainsi d'évaluer l'éligibilité au CIA.

Une harmonisation des comptes rendus et des seuils sera réalisée au niveau supérieur de la manière suivante :



2. 4 – Attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre du CIA sera fixé par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans les conditions prévues par la présente délibération.

Le seuil d'éligibilité est calculé de la manière suivante :

☞ **Pour les encadrants :**

Nombre de points attribués à l'engagement professionnel :

	Engagement professionnel insatisfaisant	Engagement professionnel à améliorer	Engagement professionnel conforme aux attentes	Engagement professionnel supérieur aux attentes
Bilan de l'engagement professionnel annuel	0	33	66	100

Nombre de points attribués à la manière de servir :

Mobilisation des connaissances de l'environnement de travail	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Est capable de mobiliser les connaissances professionnelles nécessaires à la tenue du poste	0	1	2,5	4
Actualise et développe ses connaissances professionnelles (ex : formation, veille dans son domaine de compétences, recherche d'informations, etc.)	0	1	2,5	4
Connaît et respecte l'organisation du travail : les règles, les normes et les procédures nécessaires à la tenue du poste (ex : règlements, process, circuits de décision, horaires de travail, tenue vestimentaire, etc.)	0	1	2,5	4
Appropriation de son métier : compétences professionnelles et techniques	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Applique les techniques requises pour accomplir ses missions : utilisation des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées (bureautique, logiciel métier, techniques d'accueil, etc.)	0	1	2,5	4
Fait preuve de qualité dans l'exécution de ses missions : niveau de conformité des opérations réalisées.	0	1	2,5	4
S'exprime clairement à l'oral devant une personne ou un groupe et adapte son discours en fonction du contexte et de son interlocuteur.	0	1	2,5	4
Adapte ses écrits en fonction du destinataire, structure ses phrases et s'exprime de façon claire et précise en respectant les règles de la langue française, utilise un style approprié à l'objectif / Rédige des transmissions ou restitutions lisibles, claires, précises, complètes et exactes.	0	1	2,5	4
Organise et planifie son activité : identifie les actions à mener dans le temps, pour soi ou pour les autres ; organise et met en œuvre les moyens humains et matériels adéquats et prévoit les modalités de suivi.	0	1	2,5	4
S'adapte aux changements organisationnels en redéfinissant ses priorités et maintient son efficacité en dépit des imprévus.	0	1	2,5	4
Capacité d'encadrement	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Accompagne ses collaborateurs dans la réalisation de leurs missions : capacité à écouter et comprendre les besoins de ses collaborateurs, à les former, les informer et les faire évoluer.	0	1	3	5
Motive et dynamise son équipe : donne du sens au travail, recherche et encourage la contribution de chacun et valorise les résultats.	0	1	3	5
Organise l'activité de son équipe et la priorise : est capable de décliner les objectifs du service en objectifs individuels, de planifier et répartir la charge de travail, et de prioriser l'activité.	0	1	3	5
Est capable de déléguer en favorisant la prise de responsabilités et l'autonomie de réalisation du collaborateur.	0	1	3	5
S'assure de la bonne réalisation des tâches et évalue la qualité du travail accompli.	0	1	3	5
Fait preuve de leadership : assume son rôle de responsable, prend les décisions et les porte, attache une importance particulière à la qualité du travail rendu.	0	1	3	5
Est capable de prévenir, gérer et résoudre les situations conflictuelles.	0	1	3	5
Fait preuve d'équité dans son management	0	1	3	5

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Aptitudes personnelles et relationnelles	Insuffisant	En progrès	Satisfaisant
Se remet en question régulièrement afin de progresser, est capable de tenir compte des remarques.	0	1,5	3
Contrôle ses émotions : reste calme, réfléchi et efficace dans les situations de tensions, d'opposition ou de conflit.	0	1,5	3
Fait preuve de fiabilité : a le sens des responsabilités, une véritable conscience professionnelle et s'implique de façon régulière.	0	1,5	3
Est capable de proposer des améliorations de son activité.	0	1,5	3
Etablit et maintient des relations professionnelles efficaces et cordiales avec autrui : écoute son interlocuteur, prend en compte ses propos et y répond de façon adaptée au contexte professionnel.	0	1,5	3
Est capable de travailler en équipe : s'intègre dans un groupe de travail, collabore avec d'autres personnes à l'atteinte des objectifs communs et fait circuler l'information.	0	1,5	3
Rend compte régulièrement de son travail à sa hiérarchie.	0	1,5	3
Accorde une importance prioritaire à la satisfaction des usagers externes ou internes (pour les services ressources), tout en prenant en compte les intérêts de la collectivité.	0	1,5	3

	MINI	MAXI
points attribués à l'engagement professionnel	0	100
points attribués à la manière de servir	0	100
TOTAL POINTS	0	200
ELIGIBLE AU CIA A PARTIR DE 70% DU MAXI DES POINTS	140	

Pour les non encadrants :

Nombre de points attribués à l'engagement professionnel :

	Engagement professionnel insatisfaisant	Engagement professionnel à améliorer	Engagement professionnel conforme aux attentes	Engagement professionnel supérieur aux attentes
Bilan de l'engagement professionnel annuel	0	20	40	60

Nombre de points attribués à la manière de servir :

Mobilisation des connaissances de l'environnement de travail	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Est capable de mobiliser les connaissances professionnelles nécessaires à la tenue du poste	0	1	2,5	4
Actualise et développe ses connaissances professionnelles (ex : formation, veille dans son domaine de compétences, recherche d'informations, etc.)	0	1	2,5	4

Mobilisation des connaissances de l'environnement de travail	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Connaît et respecte l'organisation du travail : les règles, les normes et les procédures nécessaires à la tenue du poste (ex : règlements, process, circuits de décision, horaires de travail, tenue vestimentaire, etc.)	0	1	2,5	4
Appropriation de son métier : compétences professionnelles et techniques	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Applique les techniques requises pour accomplir ses missions : utilisation des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées (bureautique, logiciel métier, techniques d'accueil, etc.)	0	1	2,5	4
Fait preuve de qualité dans l'exécution de ses missions : niveau de conformité des opérations réalisées.	0	1	2,5	4
S'exprime clairement à l'oral devant une personne ou un groupe et adapte son discours en fonction du contexte et de son interlocuteur.	0	1	2,5	4
Adapte ses écrits en fonction du destinataire, structure ses phrases et s'exprime de façon claire et précise en respectant les règles de la langue française, utilise un style approprié à l'objectif / Rédige des transmissions ou restitutions lisibles, claires, précises, complètes et exactes.	0	1	2,5	4
Organise et planifie son activité : identifie les actions à mener dans le temps, pour soi ou pour les autres ; organise et met en œuvre les moyens humains et matériels adéquats et prévoit les modalités de suivi.	0	1	2,5	4
S'adapte aux changements organisationnels en redéfinissant ses priorités et maintient son efficacité en dépit des imprévus.	0	1	2,5	4

Aptitudes personnelles et relationnelles	Insuffisant	En progrès	Satisfaisant
Se remet en question régulièrement afin de progresser, est capable de tenir compte des remarques.	0	1,5	3
Contrôle ses émotions : reste calme, réfléchi et efficace dans les situations de tensions, d'opposition ou de conflit.	0	1,5	3
Fait preuve de fiabilité : a le sens des responsabilités, une véritable conscience professionnelle et s'implique de façon régulière.	0	1,5	3
Est capable de proposer des améliorations de son activité.	0	1,5	3
Etablit et maintient des relations professionnelles efficaces et cordiales avec autrui : écoute son interlocuteur, prend en compte ses propos et y répond de façon adaptée au contexte professionnel.	0	1,5	3
Est capable de travailler en équipe : s'intègre dans un groupe de travail, collabore avec d'autres personnes à l'atteinte des objectifs communs et fait circuler l'information.	0	1,5	3
Rend compte régulièrement de son travail à sa hiérarchie.	0	1,5	3
Accorde une importance prioritaire à la satisfaction des usagers externes ou internes (pour les services ressources), tout en prenant en compte les intérêts de la collectivité.	0	1,5	3

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

	MINI	MAXI
points attribués à l'engagement professionnel	0	60
points attribués à la manière de servir	0	60
TOTAL POINTS	0	120
ELIGIBLE AU CIA A PARTIR DE 70% DU MAXI DES POINTS	84	

☞ Pour les non encadrants – sans écrit professionnel :

Nombre de points attribués à l'engagement professionnel :

	Engagement professionnel insatisfaisant	Engagement professionnel à améliorer	Engagement professionnel conforme aux attentes	Engagement professionnel supérieur aux attentes
Bilan de l'engagement professionnel annuel	0	20	38	56

Nombre de points attribués à la manière de servir :

Mobilisation des connaissances de l'environnement de travail	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Est capable de mobiliser les connaissances professionnelles nécessaires à la tenue du poste	0	1	2,5	4
Actualise et développe ses connaissances professionnelles (ex : formation, veille dans son domaine de compétences, recherche d'informations, etc.)	0	1	2,5	4
Connaît et respecte l'organisation du travail : les règles, les normes et les procédures nécessaires à la tenue du poste (ex: règlements, process, circuits de décision, horaires de travail, tenue vestimentaire, etc.)	0	1	2,5	4
Appropriation de son métier : compétences professionnelles et techniques	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Applique les techniques requises pour accomplir ses missions : utilisation des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées (bureautique, logiciel métier, techniques d'accueil, etc.)	0	1	2,5	4
Fait preuve de qualité dans l'exécution de ses missions : niveau de conformité des opérations réalisées.	0	1	2,5	4
S'exprime clairement à l'oral devant une personne ou un groupe et adapte son discours en fonction du contexte et de son interlocuteur.	0	1	2,5	4
Organise et planifie son activité : identifie les actions à mener dans le temps, pour soi ou pour les autres ; organise et met en œuvre les moyens humains et matériels adéquats et prévoit les modalités de suivi.	0	1	2,5	4
S'adapte aux changements organisationnels en redéfinissant ses priorités et maintient son efficacité en dépit des imprévus.	0	1	2,5	4

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Aptitudes personnelles et relationnelles	Insuffisant	En progrès	Satisfaisant
Se remet en question régulièrement afin de progresser, est capable de tenir compte des remarques.	0	1,5	3
Contrôle ses émotions : reste calme, réfléchi et efficace dans les situations de tensions, d'opposition ou de conflit.	0	1,5	3
Fait preuve de fiabilité : a le sens des responsabilités, une véritable conscience professionnelle et s'implique de façon régulière.	0	1,5	3
Est capable de proposer des améliorations de son activité.	0	1,5	3
Etablit et maintient des relations professionnelles efficaces et cordiales avec autrui : écoute son interlocuteur, prend en compte ses propos et y répond de façon adaptée au contexte professionnel.	0	1,5	3
Est capable de travailler en équipe : s'intègre dans un groupe de travail, collabore avec d'autres personnes à l'atteinte des objectifs communs et fait circuler l'information.	0	1,5	3
Rend compte régulièrement de son travail à sa hiérarchie.	0	1,5	3
Accorde une importance prioritaire à la satisfaction des usagers externes ou internes (pour les services ressources), tout en prenant en compte les intérêts de la collectivité.	0	1,5	3

	MINI	MAXI
points attribués à l'engagement professionnel	0	56
points attribués à la manière de servir	0	56
TOTAL POINTS	0	112
ELIGIBLE AU CIA A PARTIR DE 70% DU MAXI DES POINTS	78	

2.5 – Les modalités de maintien, de diminution ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Pour pouvoir prétendre au C.I.A., l'agent doit avoir été évalué donc être présent lors des entretiens annuels d'évaluation.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ces montants sont conditionnés au temps de présence effectif des agents durant une période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de l'entretien professionnel. Un service effectif de 6 mois minimum est nécessaire pour une ouverture de droit au versement du C.I.A.

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents arrivés dans l'année de l'entretien professionnel (ex : congé parental, disponibilité, recrutement, etc.) et ceux exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les agents ayant quitté la collectivité (départ engendrant une vacance de poste) le jour du versement du CIA ne sont pas éligibles à la prime.

Une diminution ou suppression du C.I.A. est opérée en raison de l'absentéisme de l'année de l'entretien professionnel de la manière suivante :

Nombre de jours d'absence*dans l'année civile évaluée	% du plafond
0 à 5 jours	100%
6 à 10 jours	75%
11 à 15 jours	50%
Plus de 15 jours	0

**Absences = maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, grave maladie.*

Toutefois, les agents ayant fait preuve d'un investissement professionnel particulièrement notable pourront être exceptionnellement exemptés de cet abattement.

2. 6 – Périodicité de versement du C.I.A. :

Le C.I.A. fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il sera versé au plus tard au mois de juin de l'année N+1 sur la base des critères dédiés au C.I.A. et évalués lors de l'entretien professionnel de l'année N.

ADOpte l'actualisation des plafonds réglementaires applicables au RIFSEEP, conformément aux arrêtés ministériels en vigueur, à compter du 18 février 2026,

ABROGE à compter du 18 février 2026 la délibération n°2025-09-24-10 du 24 septembre 2025 portant avenant n°11 à la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP.

AUTORISE le Maire à fixer par arrêtés individuels le montant perçu par chaque agent au titre de chaque part de la prime : I.F.S.E. et C.I.A., dans le respect des principes définis ci-dessus.

DIT que les délibérations n° 340 en date du 21 mai 2003, n° 428 en date du 4 février 2004, n° 136-2006 en date du 20 décembre 2006, restent applicables pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP, et pour les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Délibération n° DEL-26-02-18-05

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Mise à jour des plafonds - Avenant n° 12.

INSCRIT au budget 2026 et aux suivants les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Fait et délibéré en séance le 18 février 2026.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif et/ou d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des mesures de publicité auprès du Tribunal administratif de Versailles ou par voie dématérialisée sur le site www.telerecours.fr.