DÉLIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 16 décembre 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le seize décembre, le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie de la Ville d'Ingré, sous la Présidence de Christian DUMAS, Maire d'Ingré.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : **29**
Nombre de conseillers municipaux présents : **25**
Nombre de votes contre : **0**
Nombre d'abstentions : **0**
Nombre de votes pour : **29**
Nombre de suffrages exprimés : **29**

Date de convocation du Conseil Municipal le 9 décembre 2025

Présents : Christian DUMAS, Arnaud JEAN, Hélène LORME, Claude FLEURY, Hélyette SALAÜN, Franck VIGNAUD, Magalie PIAT, Michel PIRES, Michèle LUCAS Philippe MAUGUIN, Thierry BLIN, Emilie BRICOUT, Christine CABEZAS, Maël DIONG, Yann GRISON, Jean-Luc BERNARD, Jany POULIN, Léa DUMAS, Patrick IZQUIERDO, Thierry GOMES, Benoît COQUAND, Denis CHARRON, Dimitri HERVELET, Éric PERENNES et Sonia MORVAN.

Absents excusés :
Estelle MONTES, ayant donné pouvoir à Arnaud JEAN,
Nora BENACHOUR, ayant donné pouvoir à Thierry BLIN,
Aurore PRIEST, ayant donné pouvoir à Emilie BRICOUT,
Delphine GUY, ayant donné pouvoir à Yann GRISON.

Début de la séance : **19h00** Fin de la séance : **19h51** Secrétaire : **Maël DIONG**

RESSOURCES HUMAINES

DL.25.139 - Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er janvier 2026

Christian DUMAS expose :

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial du 2 décembre 2025, relatif à la mise en œuvre du régime indemnitaire au profit des agents de la ville d'Ingré,

Considérant que les négociations avec les représentants du personnel ont pu aboutir à un accord visant fixer les modalités d'application du régime indemnitaire au sein de la collectivité,

Considérant que le montant individuel applicable à chaque agent est encadré soit par l'application du RIFSEEP, soit par un régime indemnitaire spécifique afférant à leur statut.

TITRE I - SITUATION DES AGENTS SOUMIS AU RIFSEEP
(Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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,
Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,
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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il convient de réviser au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par

les articles L714-4 et suivants du code général de la fonction publique, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant que le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA)

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu du RIFSEEP pour chaque cadre d'emplois,

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents (au prorata de leur temps de travail) :

- Titulaires,
- Stagiaires,
- Contractuels de droit public occupant un emploi permanent à titre principal,

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...),
- Les collaborateurs de cabinet,
- Les contractuels payés sur un indice recrutés soit sur poste non permanent, soit en remplacement d'un agent occupant un poste permanent, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- Les agents vacataires ou horaires.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les bibliothécaires
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les médecins territoriaux
- Les assistants socio-éducatifs
- Les techniciens
- Les rédacteurs
- Les éducateurs des Activités Physiques et Sportives (APS)
- Les animateurs
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les auxiliaires de puériculture
- Les adjoints administratifs
- Les ATSEM
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints du patrimoine
- Les adjoints techniques
- Les agents de maitrise
- Les agents sociaux

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Les cadres d'emplois suivants ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP et bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique :

- Les assistants d'enseignement artistique (cf Titre II de la présente délibération)
- Les policiers municipaux de catégorie A, B et C (cf Titre III de la présente délibération).

I - L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
    - Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement

- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés)
- Responsabilité de projet ou d'opération (fonction de pilotage, de conseils, propositions...)
- Elaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projet

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

  - Valorisation de la compétence plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
  - Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur le poste et les connaissances acquises par la pratique du poste
  - Diversité et simultanéité des taches, des dossiers ou des projets
  - Maitrise des logiciels métier
  - Habilitations règlementaires ou qualifications spécifiques
  - Niveau d'autonomie

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

  - Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, utilisation de matériels, outils ou produits dangereux, déplacements fréquents...)
  - Tension mentale ou nerveuse
  - Horaires décalés, disponibilité liée au poste.

Le Maire propose de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de la collectivité au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels suivants :

Groupes	**Fonctions / postes de la collectivité**	**Montants de référence de l'IFSE**
Attachés		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	36 210 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	22 310 €
G2 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	32 130 €
G2 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	17 205 €
G3 non logé	Encadrement de services	25 500 €
G3 logé	Encadrement de services	14 320 €
G4 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	20 400 €
G4 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	11 160 €
Ingénieur		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	46 920 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	32 850 €

G2 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	40 290 €
G2 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	28 200 €
G3 non logé	Encadrement de services	36 000 €
G3 logé	Encadrement de services	25 190 €
G4 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	31 450 €
G4 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	22 015 €
Bibliothécaires		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	29 750 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	27 200 €
Educateurs territoriaux de Jeunes Enfants		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services	14 000 €
G2 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	13 500 €
G3 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	13 000 €
Médecins territoriaux		Montant maximal annuel
G1 non logé	Médecin généraliste	43 180 €
Assistant socio-éducatif		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	19 480 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	15 300 €
Techniciens		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	19 660 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	13 760 €
G2 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	18 580 €

G2 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	13 005 €
G3 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	17 500 €
G3 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	12 250 €
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	17 480 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	8 030 €
G2 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	16 015 €
G2 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	7 220 €
G3 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	14 650 €
G3 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	6 670 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	16 720 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	14 960 €
Auxiliaire de puériculture		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	9 000 €
G1 logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	5 150 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	8 010 €
G2 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	4 860 €
Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints d'animation / Adjoint du patrimoine / Adjoints techniques / Agent de maîtrise / Agent Social		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	11 340 €
G1 logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	7 090 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	10 800 €

G2 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	6 750 €

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Réexamen de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- 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 si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel.
Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou exerçant leur fonction à temps non complet.

Modulation de l'IFSE du fait des absences :

L'IFSE est maintenue, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, couches et grossesse pathologiques, congé de paternité ou d'adoption,
- congés bonifiés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est proratisée en fonction de la quotité du temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE est :

- maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les droits ouverts à 90% du traitement (90 jours calendaires de congés maladie ordinaire sur une année glissante).
- supprimée intégralement lors du passage à demi traitement.

En cas de congé de longue maladie et congé de grave maladie, le versement de l'IFSE est maintenu :
- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

En cas de congé de longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Elle est cependant cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA.....),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- la prime de responsabilité versée au DGS.

Attribution :

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

II - Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- disponibilité,
- investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- sens du service public
- capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- capacité à s'adapter aux exigences du poste ou du service.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Montants de référence du Complément Indemnitaire Annuel
	Montants annuels maximum
Attachés	
G1 non logé	6 390 €
G1 logé	6 390 €
G2 non logé	5 670 €
G2 logé	5 670 €
G3 non logé	4 500 €
G3 logé	4 500 €
G4 non logé	3 600 €
G4 logé	3 600 €
Ingénieurs	
G1 non logé	8 280 €
G1 logé	8 280 €
G2 non logé	7 110 €
G2 logé	7 110 €
G3 non logé	6 350 €
G3 logé	6 350 €
G4 non logé	5 550 €
G4 logé	5 550 €
Bibliothécaires	
G1 non logé	5 250 €

G2 non logé	4 800 €
Educateurs territoriaux de Jeunes Enfants	
G1 non logé	1 680 €
G2 non logé	1 620 €
G3 non logé	1 560 €
Médecins territoriaux	
G1 non logé	7 620 €
Assistant socio-éducatif	
G1 non logé	3 440 €
G2 non logé	2 700 €
Techniciens	
G1 non logé	2 680 €
G1 logé	2 680 €
G2 non logé	2 535 €
G2 logé	2 535 €
G3 non logé	2 385 €
G3 logé	2 385 €
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs	
G1 non logé	2 380 €
G1 logé	2 380 €
G2 non logé	2 185 €
G2 logé	2 185 €
G3 non logé	1 995 €
G3 logé	1 995 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	

G1 non logé	2 280 €
G2 non logé	2 040 €
Auxiliaire de puériculture	
G1 logé ou non logé	1 230 €
G2 logé ou non logé	1 090 €
Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints d'animation / Adjoints du patrimoine / Adjoints Techniques / Agent de maîtrise / Agent social	
G1 non logé	1 260 €
G1 logé	1 260 €
G2 non logé	1 200 €
G2 logé	1 200 €

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Périodicité du versement du complément indemnitaire :

Le CIA fera l'objet d'un seul versement annuel, au mois d'avril.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.
Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

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

TITRE II - SITUATION DES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Vu le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°93-55 du 15 janvier 1993 modifié instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,
Vu le décret n°2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.
Vu le décret n°2013-790 du 30 août 2013 modifié instituant une indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves au bénéfice des personnels enseignants du premier degré,
Vu le décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
Vu l'arrêté du 19 juillet 2023 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle de ces deux indemnités

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents (au prorata du temps de travail) :

- titulaires,
- stagiaires,
- contractuels de droit public occupant un emploi permanent à titre principal.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- contractuels payés sur un indice recrutés soit sur poste non permanent, soit en remplacement d'un agent occupant un poste permanent, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- Les agents vacataires ou horaires.

Modalités d'attribution

Le montant du régime indemnitaire est déterminé à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement
  - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés)
  - Responsabilité de projet ou d'opération (fonction de pilotage, de conseils, propositions...)
  - Elaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projet

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Valorisation de la compétence plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
  - Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur le poste et les connaissances acquises par la pratique du poste
  - Diversité et simultanéité des taches, des dossiers ou des projets
  - Maitrise des logiciels métier
  - Habilitations règlementaires ou qualifications spécifiques
  - Niveau d'autonomie

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, utilisation de matériels, outils ou produits dangereux, déplacements fréquents...)
  - Tension mentale ou nerveuse
  - Horaires décalés, disponibilité liée au poste.

Détail des primes par cadres d'emplois (Montant indicatif au 1er septembre 2023)

Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique	**Indemnité de suivi et d'orientation des élèves**	**Rémunération des heures supplémentaires d'enseignement**		
		Service régulier Montant annuel		Service supplémentaire irrégulier Montant horaire
	Taux moyen annuel	1ère heure	Par heure au delà de la 1ère heure	En cas de remplacement de courte durée
Assistant d'enseignement principal de 1ère classe	Part fixe taux annuel : indexé sur la valeur de l'indice 100 : 2 550 €	1 213.41 €	1 011.18 €	35.11 €
Assistant d'enseignement principal de 2ème classe		1 122.62 €	935.52 €	32.48 €
Assistant d'enseignement artistique	Part modulable taux maxi : indexé sur la valeur de l'indice 100 1 497.84 €	1 080.91 €	900.76 €	31.28 €

Réexamen :

Le montant individuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- 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 si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions.

Le montant du régime indemnitaire sera revalorisé en fonction de l'évolution des textes de référence en vigueur.

Périodicité du versement :

Le régime indemnitaire (ISOE) est versé mensuellement. Le régime indemnitaire des agents à temps partiel, à temps non complet sera calculé en fonction de leur quotité de travail.

Modulation du régime indemnitaire du fait des absences :

Le régime indemnitaire est maintenu, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, couches et grossesse pathologiques, congé de paternité ou d'adoption,
- congés bonifiés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'ISOE est proratisée en fonction de la quotité du temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de maladie ordinaire, l'ISOE est :

- maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les droits ouverts à 90% du traitement (90 jours calendaires de congés maladie ordinaire sur une année glissante).
- supprimée intégralement lors du passage à demi traitement.

En cas de congé de longue maladie et congé de grave maladie, le versement de l'ISOE est maintenu :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

En cas de congé de longue durée, le versement de l'ISOE est suspendu.

Exclusivité :

Le régime indemnitaire est cumulable en fonction de la réglementation en vigueur pour chaque cadre d'emploi concerné.

Attribution :

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

TITRE III - SITUATION DES AGENTS DE LA FILIERE POLICE
Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement

Vu le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Les bénéficiaires de l'I.S.F.E

Les bénéficiaires de l'I.S.F.E sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- chefs de service de police municipale,
- agents de police municipale.

La part fixe de l'I.S.F.E

Le montant de la part fixe de l'I.S.F.E est déterminé en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension le taux individuel suivant :

- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 20.90 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.

La part fixe de l'I.S.F.E est versée mensuellement.

La part variable de l'I.S.F.E

Le montant de la part variable de l'I.S.F.E est déterminé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds suivants :

- 7 000 € pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 € pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.

La part variable de l'I.S.F.E est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond. Elle pourra être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Le montant de la part variable annuelle de l'I.S.F.E est déterminé à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir en tenant compte des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel,
- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- la disponibilité,
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- le sens du service public,
- la capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste ou du service.

Modulation de l'I.S.F.E (part fixe et variable) du fait des absences :

L'I.S.F.E est maintenue, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, couches et grossesse pathologiques, congé de paternité ou d'adoption,
- congés bonifiés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'I.S.F.E est proratisée en fonction de la quotité du temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de maladie ordinaire, l'I.S.F.E est :

- maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les droits ouverts à 90% du traitement (90 jours calendaires de congés maladie ordinaire sur une année glissante).
- supprimée intégralement lors du passage à demi traitement.

En cas de congé de longue maladie et congé de grave maladie, le versement de l'I.S.F.E est maintenu :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

En cas de congé de longue durée, le versement de l'I.S.F.E est suspendu.

Exclusivité :

L'I.S.FE. est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Elle est cependant cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA.....),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...).

Après avis du Comité Social Territorial du 2 décembre 2025 et présentation à la Commission Générale du 8 décembre 2025, il est proposé aux membres du Conseil Municipal :

- d'approuver les modalités d'attribution de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise

(IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1er janvier 2026,
- d'approuver les modalités d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1er janvier 2026,
- d'approuver les modalités d'attribution du régime indemnitaire des assistants d'enseignement artistiques dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1er janvier 2026,
- d'approuver les modalités d'attribution de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (I.S.F.E) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1er janvier 2026,
- d'autoriser le maire ou l'adjoint assurant sa suppléance à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents concernés,
- d'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants,
- d'abroger, à compter du 1er janvier 2026, les délibérations suivantes : DL.24.105 du 24 septembre 2024, DL.24.136 du 17 décembre 2024.

Après délibération, le Conseil Municipal **adopte à l'unanimité** les propositions du rapporteur.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

INGRE, le 17 décembre 2025

Acte rendu exécutoire après transmission au Représentant de l'État le : 17 décembre 2025
Publication le : 18 décembre 2025
Notification le : 18 décembre 2025

MAIRIE D'INGRE (LOIRET)

Le Maire

Christian DUMAS

S²LO
Tiers de télétransmission multiprotocoles

HELIOS : comptabilité publique
ACTES : contrôle de légalité

Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : VILLE INGRE
Utilisateur : LE TUMELIN Sylvie

Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	**DL_25_139**
Objet :	**Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er**
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2025-12-17 00:00:00+01
Nature de l'acte :	Délibérations
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.5 - Regime indemnitaire
Identifiant unique :	045-214501694-20251217-DL_25_139-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
Enveloppe métier Nom métier : 045-214501694-20251217-DL_25_139-DE-1-1_0.xml	text/xml	927 o
Document principal (Délibération) Nom original : DL.25.139 - RH - Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er janvier 2026.pdf Nom métier : 99_DE-045-214501694-20251217-DL_25_139-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	322.2 Ko

Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	17 décembre 2025 à 15h13min24s	Dépôt initial
En attente de transmission	17 décembre 2025 à 15h14min08s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	17 décembre 2025 à 15h14min21s	Transmis au MI
Acquittement reçu	17 décembre 2025 à 15h14min37s	Reçu par le MI le 2025-12-17