

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**DÉPARTEMENT DE CHARENTE MARITIME**  
**COMMUNE DE RÉAUX SUR TRÈFLE**  
**PROCÈS-VERBAL**  
**DU CONSEIL MUNICIPAL DU 8 JANVIER 2026**

Convocation du 31 décembre 2025 – Transmise le 31 décembre 2025 – Affichée le 31 décembre 2025

\*\*\*\*\*

-----

Le huit Janvier deux mil vingt six à vingt heures , le Conseil Municipal de la Commune de RÉAUX SUR TRÈFLE, dûment convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, à la mairie, sous la présidence de Monsieur Patrick BERTHELOT, Maire.

**Étaient présents** : Mrs BERTHELOT P - BROTHEAU G - DESTOUCHES R - DOUMERET F - FERCHAUD F - KORN S - MARIAU S - METOYER JC - ROY G  
Mmes PIERRE S- RIVIÈRE V -

**Absents excusés** : -Mr PERAULT P - Mme HEULIN C-

**Absents** : Mrs CRESPO A - GUEDON CH - GUILLOT Y - NOEL C – Mmes BERTIN D- MITAULT M-

Madame Valérie RIVIERE est élue secrétaire de séance à l'unanimité. Monsieur le Maire soumet à l'approbation du Conseil Municipal le procès-verbal de la réunion du 10 décembre 2025,

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

| <u>Délibération étudiée en séance</u> | <u>Objet</u>                                                                                                  |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D20260001                             | Délibération cadre relative au RIFSEEP                                                                        |
| D20260002                             | Modification des statuts du SDEER                                                                             |
| D20260003                             | Recrutement d'un agent technique polyvalent CDD L332-231°                                                     |
| D20260004                             | Recrutement d'un agent technique polyvalent CDD établi en application des dispositions de l'article L332-8,3° |

-----

**1-Délibération – N°d20260001 : RIFSEEP**

**Le Maire rappelle au Conseil :**

**VU** le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

**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 susvisé,

**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 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**VU** l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

**VU** l'avis du Comité social territorial en date du 12 Décembre 2025 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune (ou de l'établissement),

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein de la commune (ou de l'établissement), conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et L714-5 du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire

tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

**Le Maire propose au Conseil d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.**

## **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES**

Conformément au principe de parité, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Adjoint technique

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel, occupant un emploi au sein de la commune.

## **ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 49% du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur

## **ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

### **1) Principe**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - o *Exercice de la responsabilité managériale, étendue du périmètre d'action*
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o *Complexité/Simultanéité des missions, diversité des domaines de compétences*
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o *sujétions issues du document unique*

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite

de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

## 2) Montants plafonds

| Cadre d'emplois                                                          | Groupe   | Emploi<br>(à titre d'exemple)                          | Montant<br>maximal<br>individuel<br>annuel<br>En euros |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Rédacteurs territoriaux                                                  | Groupe 1 | Chef de service                                        | 17 480                                                 |
| Adjoints administratifs territoriaux<br>Adjoints techniques territoriaux | Groupe 1 | Encadrement de proximité,<br>sujétions, qualifications | 11 340                                                 |
|                                                                          | Groupe 2 | Agent d'exécution                                      | 10 800                                                 |

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères suivants :

- niveau de responsabilité
- niveau d'expertise

## 3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- *Nombre d'années sur le poste occupé (pourraient également être prises en compte les années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé...) ;*
- *Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;*
- *Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires... ;*
- *Formation suivie ;*
- *Capacité à gérer un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis*

## 4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

## ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

### 1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1

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

- o *Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs*
- o *Compétences professionnelles et techniques*
- o *Qualités relationnelles*
- o *Capacité d'encadrement*

### 2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

| Cadre d'emplois | Groupe | Emploi | Montant |
|-----------------|--------|--------|---------|
|-----------------|--------|--------|---------|

|                                                                          |          | (à titre d'exemple)                                    | maximal<br>individuel<br>annuel<br>En euros |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Rédacteurs territoriaux                                                  | Groupe 1 | Chef de service                                        | 2 380                                       |
| Adjoints administratifs territoriaux<br>Adjoints techniques territoriaux | Groupe 1 | Encadrement de proximité,<br>sujétions, qualifications | 1 260                                       |
|                                                                          | Groupe 2 | Agent d'exécution                                      | 1 200                                       |

## ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

### 1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel en 1 fraction, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

### 2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE pour absence

| MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE                                                |                                                                                                                                 | MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maladie ordinaire                                                                                | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement                                                                          | Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 4 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus). |
| Maternité, adoption, paternité                                                                   | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement                                                                          |                                                                                                                                                                                                  |
| Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement                                                                          |                                                                                                                                                                                                  |
| Congé grave maladie (CGM)                                                                        | 1- Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1 <sup>ère</sup> année puis 60% les 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années       |                                                                                                                                                                                                  |
| Congé longue maladie (CLM)                                                                       | 1- Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1 <sup>ère</sup> année puis 60% les 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années (FPE) |                                                                                                                                                                                                  |
| Congé longue durée                                                                               | Suspendue (sauf application rétroactive *)                                                                                      |                                                                                                                                                                                                  |
| Temps partiel Thérapeutique                                                                      | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement                                                                          |                                                                                                                                                                                                  |
| Période de préparation au reclassement                                                           | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement                                                                          |                                                                                                                                                                                                  |
| Congés annuels                                                                                   | Maintenue                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                  |

\* Lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

### 3) Attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

## **ARTICLE 6 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL**

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2104, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

## **ARTICLE 7 : CUMULS POSSIBLES**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) 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 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

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

## **ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2026

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

## **2- Délibération N°D20260002 : MODIFICATION DES STATUTS DU SDEER**

Monsieur le Maire rappelle que les statuts du Syndicat départemental d'électrification et d'équipement rural de la Charente-Maritime (SDEER, auquel adhère la commune) sont actuellement définis par l'arrêté préfectoral du 14 août 2024, date de leur dernière modification (la création du SDEER datant de 1949). Lors de sa réunion du 24 novembre 2025, le Comité syndical du SDEER a délibéré pour faire modifier les statuts du SDEER, dans le but que le syndicat puisse réaliser ou participer à la réalisation, au financement et au maintien en conditions opérationnelles d'un Plan corps de rue simplifié (PCRS) et s'en constituer Autorité locale compétente.

Monsieur le Maire donne lecture de la délibération du SDEER et de cette modification qui consiste à amender les statuts du SDEER comme suit :

-A l'article 2, après le troisième alinéa du d) consacré aux « Activités accessoires », il est inséré l'alinéa suivant :

« Le syndicat peut réaliser ou participer à la réalisation, au financement et au maintien en conditions opérationnelles d'un Plan corps de rue simplifié ou d'un orthophotoplan compatible avec les exigences de la réglementation anti-endommagement (articles L554-1 et R554-1 et suivants du code de l'environnement). Il peut s'en constituer Autorité locale compétente. »

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, le conseil municipal :

-Donne avis favorable au projet de modification des statuts du Syndicat départemental d'électrification et d'équipement rural de la Charente-Maritime, tel qu'il a été voté par son comité syndical le 24 novembre 2025.

## **3- DELIBERATION N°D20260003 : RECRUTEMENT D'UN AGENT TECHNIQUE POLYVALENT CDD L332-231.1°**

Monsieur le Maire expose au conseil municipal que pour le bon fonctionnement des services techniques, en raison de l'accroissement temporaire de l'activité, il serait nécessaire d'envisager le recrutement d'un agent technique polyvalent pour l'entretien des bâtiments communaux, de la voirie et des espaces verts..

Le recrutement s'effectuerait du 02 Février 2026 au 31 Mai 2026 inclus à raison de 35 heures 00 par semaine.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, le conseil municipal :

- reconnaissant la nécessité de recruter un agent technique polyvalent en raison de l'accroissement temporaire de l'activité des services techniques,
- accepte de recruter un agent technique polyvalent du 02 Février 2025 au 31 Mai 2026 inclus à raison de 35 heures 00 par semaine
- sa rémunération sera basée sur la valeur de l'indice brut 419 – indice majoré 377 de la grille indiciaire de la Fonction Publique Territoriale
- charge Monsieur le Maire de la signature du contrat d'emploi ainsi que de toute démarche administrative liée à cette décision.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget 2026 de la Commune.

#### **4- DELIBERATION N°D20260004 : RECRUTEMENT D'UN AGENT TECHNIQUE POLYVALENT CDD ETABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L332-8,3°**

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal que, compte tenu des besoins du service technique, il serait nécessaire, pour le bon fonctionnement de ce service, d'envisager la création d'un poste d'Adjoint Technique Territorial. Cet agent interviendrait dans le domaine de l'entretien des bâtiments communaux des espaces verts et de la voirie. Le recrutement s'effectuerait dans le cadre de l'article L332-8, 3° du Code Général de la Fonction Publique ouvrant la possibilité aux communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants de pourvoir tous les emplois sur la base d'un contrat à durée déterminée.

L'engagement doit être d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au delà de 6 ans, le renouvellement ne peut avoir lieu que par un contrat à durée indéterminée.

La durée hebdomadaire de travail serait de 07h00 et la rémunération serait basée sur l'indice brut 397- indice majoré 375 de la grille indiciaire de la Fonction Publique Territoriale – cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents :

-reconnait la nécessité de pourvoir aux besoins du service technique par le recrutement d'un d'Adjoint Technique Territorial.

-dit que le recrutement s'effectuera dans le cadre des dispositions de l'article 332- 8, 3° du code général de la Fonction Publique et ce à compter du 01 mai 2026 jusqu'au 30 avril 2027

-fixe la durée hebdomadaire d'emploi à 07h00 et la rémunération sur la base de l'indice brut 397 – indice majoré 375 de la grille indiciaire de la Fonction Publique Territoriale

-charge Monsieur le Maire de toutes démarches administratives découlant de cette décision.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget 2026 de la Commune.

#### **- MOTION DE SOUTIENS DES SALAIRES ET LE MAINTIEN DE LA PRODUCTION DE LA MADELEINE COLIBRI A PONS :**

Monsieur le Maire propose la motion de soutiens des salariés et le maintien de la production de la madeleine COLIBRI à PONS,

Le Conseil Municipal à l'unanimité accepte ce soutiens,

#### **- Questions diverses :**

- Monsieur le Maire indique que la pompe à chaleur permettant de chauffer les commerces est toujours en panne et qu'une location d'un groupe électrogène a été requise pour permettre de chauffer le multiservices.

- Organisation pour les vœux du Maire du Samedi 17 Janvier 2026

- Demande de la part de l'Association Compagnie Théâtrefle de partager le local du comité des fêtes à la salle CCS,

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h50.

**La Secrétaire de séance,**

Valérie RIVIERE



**Le Maire**

Patrick BERTHELOT

