

Procès-Verbal de la réunion du Conseil Municipal du vendredi 27 février 2026  
à 20 heures 30 à la mairie d'ETAGNAC

Présents : M. H. DE RICHEMONT, B. BEAUMATIN, D. BOURDIER, H. BOURGOIN, J. P. DESTAMPES, D. DEVILLEGER, C. FOUBERT, P. LAFORGE, J. C. LEPREUX, S. PAILLOT, F. VINTENAT

Absents : G. GANTEILLE, J. M. RIVAUD, A. ROUSSEAU

Secrétaire de séance : Claudine FOUBERT

Date de la convocation : 20 février 2026

Ordre du jour :

- 1- Convention d'assistance technique relative à l'exploitation du service assainissement collectif avec la SAUR
- 2- Délibération instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- 3- Redevance Assainissement 2026
- 4- Adoption du rapport sur le prix et la qualité du service public d'eau potable 2024

Informations de Monsieur le Maire sur :

- Questions diverses

Approbation après lecture du compte rendu de la réunion du Procès-Verbal du 23 janvier 2026.

**1- Convention d'assistance technique relative à l'exploitation du service assainissement collectif avec la SAUR :**

Monsieur le Maire présente la convention d'assistance technique relative à l'exploitation du service assainissement collectif entre la commune d'ETAGNAC et la société la SAUR

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'interventions du Prestataire dans le cadre de son assistance technique pour l'entretien des ouvrages ci-dessous :

- Réseau d'assainissement de 5,135 kml,
- 4 postes de relevage,
- 2 postes toutes eaux (situés sur chacune des deux stations d'épuration),
- Bac dégraisseur de la cantine scolaire (< 1m3),
- Bac dégraisseur du prétraitement de la lagune de Rouillac (8m3).

Le coût de la convention est de 4 65,00 € HT soit 5 580,00 € TTC pour l'année.

La convention pourra être renouvelée tacitement, deux fois pour une durée de 2 ans, soit une échéance maximale au 31 décembre 2031.

Monsieur le Maire demande au Conseil Municipal de se prononcer sur cette proposition.

Après avoir délibéré le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Adopte la convention ;

Donne pouvoir à Monsieur le Maire ou un Adjoint pour la signature de la convention et de toutes pièces s'y référant.

## **2- Délibération instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :**

Monsieur Le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Dans ce cadre, Monsieur Le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de ETAGNAC et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants : prendre en compte les évolutions réglementaires, prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes, renforcer l'attractivité de la collectivité, favoriser une équité entre filières.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L714-4 du CGFP ;

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 du RIFSEEP 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 l'arrêté du 27 août 2015 précisant la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP ;

Vu la circulaire 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu les arrêtés des cadres d'emplois des attachés territoriaux en date du 3/06/2015, des secrétaires de mairie en date du 3/06/2015, des rédacteurs territoriaux en date du 19/03/2015 des adjoints administratifs territoriaux en date du 20/05/2014, des agents de maîtrise territoriaux en date du 28/04/2015, des adjoints techniques territoriaux en date du 28/04/2015, des agents spécialisés des écoles maternelles en date du 20/05/2014 ;

Vu la délibération abrogée en date du 24/02/2023, instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avec versement de l'IFSE et du CIA ;

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10/02/2026 ;

Considérant que ;

- Le Conseil Municipal, à l'unanimité après en avoir délibéré, décide de ;
- Instituer à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées ci-après ;
- Abroger en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans la délibération n°D24-02-2023/02 en date du 24/02/2023 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

#### **ARTICLE 1 : Date d'effet et bénéficiaires**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel, comprenant l'IFSE et le CIA, est mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois prévus à l'article 2.

Le RIFSEEP est versé :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

#### **ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions, de leur montant maximum, et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci**

Les montants plafonds de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

Les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité sont répartis dans les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au vu des critères suivants :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - ✓ Responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, élaboration et suivi des dossiers stratégiques ou de conduite de projets ;

- la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - ✓ Maîtrise d'un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou experte, habilitations réglementaires, transmission de connaissances ;
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - ✓ Exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, travail isolé, représentation de l'institution ;

#### Catégorie A

CADRES D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Secrétaire de mairie	36 210 € maximum	22 310 € maximum	6 390 € maximum
Groupe 2	Responsable de plusieurs services	32 130 € maximum	17 205 € maximum	5 670 € maximum
Groupe 3	Responsable d'un service	25 500 € maximum	14 320 € maximum	4 500 € maximum
Groupe 4	Adjoint au responsable de service	20 400 € maximum	11 160 € maximum	3 600 € maximum

#### Catégorie B

CADRES D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	<i>Responsable de services, secrétaire de mairie, ...</i>	17 480 € maximum	8 030 € maximum	2 380 € maximum
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure ou animation d'équipe</i>	16 015 € maximum	7 220 € maximum	2 185 € maximum
Groupe 3	<i>Gestionnaire</i>	14 650 € maximum	6 670 € maximum	1 995 € maximum

### Catégorie C

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ATSEM, ADJOINTS TECHNIQUES, AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	<i>Responsable d'un service</i>	11 340 € maximum	7 090 € maximum	1 260 € maximum
Groupe 2	<i>Chargé d'accueil, agent d'exécution</i>	10 800 € maximum	6 750 € maximum	1 200 € maximum

### ARTICLE 3 : Conditions d'attribution et périodicité de versement de l'IFSE et du CIA

**Les attributions individuelles d'IFSE** sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants : la capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre 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.

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur Le Maire.

L'IFSE est versée mensuellement.

**Les attributions individuelles du CIA** sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants : la capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies.

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur Le Maire.

Le CIA est versé en une seule fois.

#### **ARTICLE 4 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absence**

Le CIA n'étant pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir, il est conseillé de ne pas appliquer de diminution du CIA en raison de l'absence.

Nonobstant les règles de retenue ou de maintien de l'IFSE, une retenue est opérée chaque jour de carence, décompté au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Nature de l'absence	Modulation
<b>Congé de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé maladie (ordinaire)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....
<b>CITIS/accident de service ou maladie professionnelle</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE(à détailler).....
<b>Congé de Longue Durée</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Suspension (sauf application rétroactive) *
<b>Congé de longue maladie/de grave maladie</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien de 33% la 1 <sup>ère</sup> année et 60% les 2 et 3 <sup>ème</sup> années* <input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) : <input type="checkbox"/> Suspension* <input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE* (à détailler).....
<b>Congé annuel ou autres</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement

	<p>Ou</p> <p><input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) :</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Suspension</p> <p style="padding-left: 80px;"><input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....</p>
<b>Période de préparation au reclassement</b>	<p><input type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement</p> <p>Ou</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) :</p> <p style="padding-left: 40px;"><input checked="" type="checkbox"/> Suspension</p> <p style="padding-left: 80px;"><input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....</p>
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement</p> <p>Ou</p> <p><input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) :</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Suspension</p> <p style="padding-left: 80px;"><input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....</p> <p><i>(Attention à la spécificité : sans précision dans la délibération, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service)</i></p>
<b>Autorisations spéciales d'absence (motif familial ou autres)</b>  <b>Absences pour motif syndical</b>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Maintien dans les mêmes proportions que le traitement</p> <p>Ou</p> <p><input type="checkbox"/> Conditions plus restrictives (choix à opérer) :</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Suspension</p> <p style="padding-left: 80px;"><input type="checkbox"/> Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler).....</p>

Remarque : dès lors que l'absence ou le congé entraîne une suspension réglementaire de la rémunération, l'IFSE cesse d'être versée. Exemples : exclusion temporaire dans le cadre disciplinaire, congé parental, disponibilité etc.

\* Illustration à l'aide d'un exemple :

Un agent public est placé en congé de maladie ordinaire (CMO), ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle lui ouvre le droit au maintien du régime indemnitaire.

En application de l'article 2 du décret du 26 août 2010, il bénéficie d'un CLM ou d'un CLD avec effet rétroactif, couvrant la période du CMO:

Le bénéfice de l'IFSE, qui avait été maintenue, est considéré acquis. En revanche, le versement de l'IFSE pour la période ultérieure est conditionné aux règles applicables à la suspension du régime indemnitaire prévues dans la délibération :

- Maintien ou suspension de l'IFSE pour le CLM
- Suspension pour le CLD

L'agent ne peut pas cumuler les indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

## **ARTICLE 5 : CREDITS BUDGETAIRES ET ENTREE EN VIGUEUR**

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

### **3- Redevance Assainissement 2026 :**

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'il y a lieu de fixer la redevance assainissement 2026. Cette redevance est applicable aux habitants du Bourg, des lotissements Les Plantes, Les Cassonnes, Les Termes, Le Bourg, Les Pincoux, Rouillac et du Village de Beaulieu.

Comme les années précédentes, la consommation d'eau de l'année écoulée soit 2025 servira de base d'imposition.

Le tarif est un abonnement de 18,00 € et une consommation réelle de 2,60 € le m<sup>3</sup> d'eau consommée.

Les personnes qui quittent leur logement en cours d'année 2025 ou qui ont pris un logement en cours d'année 2025 seront redevables au prorata du temps de présence.

Monsieur le Maire demande au Conseil Municipal de bien vouloir délibérer sur cette proposition.

Après avoir délibéré le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Accepte dans leur intégralité les propositions émises
- dit qu'elles seront applicables à tous les habitants du bourg d'Etagnac, des lotissements Les Plantes, Les Cassonnes, Les Termes, Le Bourg, Les Pincoux, Rouillac et du Village de Beaulieu raccordés au réseau ou en mesure de l'être.

### **4- Adoption du rapport sur le prix et la qualité du service public d'eau potable 2024 :**

Monsieur le Maire rappelle que le code général des collectivités impose, par son article L 2224-5, la réalisation d'un rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'eau potable 2024.

Ce rapport doit être présenté à l'assemblée délibérante dans les 12 mois qui suivent la clôture de l'exercice concerné et faire l'objet d'une délibération.

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Monsieur le Maire demande au Conseil Municipal de bien vouloir délibérer sur cette proposition.

Après avoir délibéré le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Décide d'adopter le rapport sur le prix et la qualité du service public d'eau potable 2024.

La séance est levée à 21 heures 30.



