

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL n° 2026/035

Séance du 22 juin 2026

Nombre de conseillers : 19

L'an deux mille vingt-six
le 22 juin

En exercice : 19

Le Conseil Municipal de la commune de SAINT MARCEL BEL ACCUEIL dûment
convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie sous la présidence de Monsieur
Aurélien BLANC, maire.

Présents : 18

Date de la convocation : 15 juin 2026

Votants : 19

OBJET :
Modification du RIFSEEP –
intégration de la prime du
13^{ème} mois

PRESENTS : Mesdames et Messieurs Aurélien BLANC, Gisèle DONIN, Roland SEIGLE, Chantal LOMETTI, Jean-Marie OGER PREVOT, Emilie JACQUIER, Samuel DANNA, Cléo MOIROUD, Christophe DESSAINTJEAN, Marie-Claude JEANDEAUD, Joël MARGERIDON, Amélie ROUARD-MARTIN, Matthieu IZARD, Elodie REUBREZ, Mathis LAUBE, Serge MAESTRO, Fabienne LENOIR, Stéphane CHEMIN.

A DONNE POUVOIR : Christiane BOULUD à Gisèle DONIN

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 1111-1, L. 1111-2, L. 2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18 (communes)

Vu le code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-1 et L. 714-4 et suivants

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

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'État

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 l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 02 juin 2026,

Vu la délibération du 23 janvier 2020 portant sur la mise en place du RIFSEEP

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

decide des dispositions suivantes :

Principes structurant la refonte du régime indemnitaire

Les objectifs ont été définis dans la délibération de mise en place de 2020, il s'agit aujourd'hui d'intégrer la prime de fin d'année des agents à l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise.

Article 1

La délibération du 23 janvier 2020 est abrogée.

Article 2

Le régime indemnitaire sera versé aux agents stagiaires et titulaires ainsi qu'aux contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent, à l'exclusion des vacataires.

Article 3

Le régime indemnitaire reste composé de deux parts :

- Une part fixe versée mensuellement depuis le 1^{er} janvier 2020 et basée sur des niveaux de responsabilités. Les notions d'ancienneté et d'expérience peuvent être prises en considération pour déterminer le montant mensuel. Les critères ci-dessous permettent d'établir les niveaux des postes occupés et leurs montants :

Niveaux	Critères	Montants mensuels	
		Planchers	Plafonds
1	Coordination de services, direction générale	200,00 €	500,00 €
2	Forte technicité du poste, qualifications, (conseil, interprétation...) assistance auprès des élus	50,00 €	200,00 €
3	Responsabilité d'équipement, encadrement de proximité	80,00 €	200,00 €
4	Polyvalence technique ou administrative	40,00 €	150,00 €
5	Relations publiques, lien avec divers partenaires (administrations, associations, fournisseurs, parents d'élèves...)	40,00 €	150,00 €
6	Agents d'application	40,00 €	150,00 €

Groupes de fonctions		Critères					
		1	2	3	4	5	6
A	Attachés et ingénieurs	x	x	x	x	x	x
B	Techniciens et rédacteurs	x	x	x	x	x	x
C1	Adjoints administratifs et agents de maîtrise		x	x	x	x	x
C2	Adjoints techniques et administratifs, ATSEM				x	x	x

Selon la fiche de poste et les groupes de fonctions, les agents peuvent bénéficier d'un ou plusieurs critères cumulés pour le calcul de l'IFSE de fonction.

• Une part variable versée annuellement en juin et correspondant au maximum à 25 % du montant de la part fixe annuelle pour chacun des niveaux de responsabilités. Cette part variable sera liée à l'entretien annuel d'évaluation, et plus particulièrement aux critères suivants :

- Respect de la hiérarchie et des élus,
- Ponctualité dans les rendus des travaux demandés,
- Savoir être vis-à-vis des collègues de travail et des usagers,
- Disponibilité, adaptabilité et investissement dans ses missions,
- Autonomie

Cette modulation interviendra de la manière suivante :

Niveaux	% de la part fixe attribuée en fonction du nombre de critères satisfaits
1	5 critères satisfaits : 25 %
2	4 critères satisfaits : 20 %
3	3 critères satisfaits : 15 %
4	2 critères satisfaits : 10 %
5	1 critère satisfait : 05 %
6	0 critère satisfait : 0 %

Article 4

Le montant d'IFSE individuel sera déterminé par l'autorité territoriale (cf article 8) en tenant compte :

- Du classement du poste occupé selon les critères indiqués dans le tableau (cf article 3), un poste cumulant un ou plusieurs critères,
- D'éventuelles sujétions complémentaires (voir tableau précédent)
- De l'expérience professionnelle acquise

Un IFSE complémentaire est instauré correspondant à un traitement brut indiciaire. (modalité de versement cf article 7)

Article 5

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Congés annuels,
- Récupération de temps de travail,
- Compte épargne temps,
- Autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés maternité, paternité, adoption,
- Temps partiel thérapeutique,
- Congés pour accident de service, pour maladies professionnelles,
- Congés pour raisons syndicales,
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Temps partiel thérapeutique (TPT)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le CIA sera maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie : le versement du régime indemnitaire (IFSE + CIA) sera suspendu.



Article 6

Il est précisé que le régime indemnitaire peut faire l'objet d'une diminution à tout moment sur décision motivée expresse de l'autorité territoriale, notamment en cas de manquements constatés, dans la limite du montant planché du groupe de fonctions auquel appartient l'agent.

Considérant en effet qu'il est impossible de prévoir la diminution automatique du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire de 1^{er} groupe, il est prévu qu'en pareille situation l'autorité territoriale étudie, au cas par cas, chaque lettre de rappel, préalablement précédé d'un rappel oral, portant sur les motifs suivants :

- Non-respect des consignes et procédures,
- Irrespect répété des horaires de travail,
- Non-respect de la hiérarchie (élus et personnels)
- Non-respect des usagers,
- Non-respect des collègues de travail et du collectif,
- Irrespect du devoir de réserve et d'obéissance ayant un impact sur le bon fonctionnement du service et ou de la collectivité.

Article 7

La part fixe du régime indemnitaire sera versée mensuellement au prorata du temps de travail avec une modulation aux mois de juillet et décembre. En effet, l'IFSE complémentaire dont le montant correspond à un traitement brut indiciaire de l'agent lui sera versée pour moitié en juillet (6/12^{ème}) et en décembre (6/12^{ème}). La part variable fera l'objet d'un versement annuel, au mois de juin de chaque année et sera calculée sur la base de l'IFSE de fonction + l'IFSE complémentaire.

Article 8

L'autorité territoriale est autorisée à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la commune, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 9

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

- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de grade,
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Article 10

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 11

La présente délibération prend effet au 1^{er} juillet 2026.

Article 12

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus.

Au registre sont les signatures.

En Mairie, le 23 juin 2026
Le maire, Aurélien BLANC.

