

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Envoyé en préfecture le 26/01/2026

Reçu en préfecture le 26/01/2026

Publié le

ID : 038-213801004-20260120-DEL_20260120_01-DE



Séance du 20 janvier 2026

L'an deux mil vingt six et le 20 janvier à 20 heures 30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Roger COHARD, Maire.

Présents : Mmes et MM Roger COHARD, Philippe DALBON, Marie-Claude CERANA, Pierre BARUZZI, Karim DALIBEY, Stéphanie MENGOLLI, Véronique DUMINI, Michel SALVI, Audrey BUISSON, Thierry GALIFOT, Christel METAY, Gérard MARTINEZ, Anne LAURENT, Sébastien PLISSON, Martine PUGLISI, Jérôme LOOSDREGT, Florence FAÏS

Ont donné procuration : Mme Valérie GUGLIELMO-VIRET à M. Pierre BARUZZI

Excusées : Mme Audrey MARRON
Mme Amina GHAFIR

Secrétaire de séance : M. Michel SALVI

Nombre de conseillers municipaux en exercice	Date de la convocation	Date d'affichage de la convocation	Date d'affichage des délibérations
20	Vendredi 16 janvier 2026	Vendredi 16 janvier 2026	Lundi 26 janvier 2026

1. Délibération portant refonte du RIFSEEP : modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

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

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°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

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 : RDFS1519795A 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'État 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 : RDFS1427139C 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 13 janvier 2026,

Vu la délibération du 12 avril 1990 relative à la prime de fin d'année du personnel communal portant inscription de ladite prime au budget communal,

Vu la délibération du 22 juin 1990 relative à la prime de fin d'année du personnel communal précisant le champ des bénéficiaires de ladite prime,

Vu la délibération du 22 novembre 1991 relative à la prime de fin d'année venant préciser le champ des bénéficiaires,

Vu la délibération du 19 juin 1992 relative à la prime de fin d'année du personnel communal relative aux modalités de versement de ladite prime,

Vu la délibération du 17 novembre 1992 relative à la prime de fin d'année du personnel communal portant modification des modalités de versement de ladite prime,

Vu la délibération du 15 décembre 2009 portant modification des règles de versement du régime indemnitaire,

Vu la délibération du 03 juillet 2023 portant instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Il est proposé au conseil municipal les dispositions suivantes :

Principes structurant la refonte du régime indemnitaire

Un certain nombre d'objectifs ont été définis pour faire évoluer le régime indemnitaire :

- Verser un régime indemnitaire à l'ensemble des agents publics exerçant leurs missions au sein des effectifs de la mairie du CHEYLAS ;
- Instaurer un système simplifié et cohérent, en lien avec les Lignes Directrices de Gestion et la politique RH conduite au sein de la collectivité ;
- Prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés, la technicité et l'expertise requises, les compétences managériales et les sujétions particulières ou le degré d'exposition des postes au regard de l'environnement professionnel.

Article 1 :

Les délibérations suivantes sont abrogées :

- ✓ Délibération du 12 avril 1990 relative à la prime de fin d'année du personnel communal portant inscription de ladite prime au budget communal ;
- ✓ Délibération du 22 juin 1990 relative à la prime de fin d'année du personnel communal précisant le champ des bénéficiaires de ladite prime ;
- ✓ Délibération du 22 novembre 1991 relative à la prime de fin d'année venant préciser le champ des bénéficiaires ;
- ✓ Délibération du 19 juin 1992 relative à la prime de fin d'année du personnel communal relative aux modalités de versement de ladite prime ;
- ✓ Délibération du 17 novembre 1992 relative à la prime de fin d'année du personnel communal portant modification des modalités de versement de ladite prime ;
- ✓ Délibération du 15 décembre 2009 portant modification des règles de versement du régime indemnitaire ;
- ✓ Délibération du 03 juillet 2023 portant instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Article 2 :

Les indemnités suivantes sont utilisées pour construire le nouveau régime indemnitaire :

PRIME Texte de référence	MONTANT ANNUEL FIXE PAR LES TEXTES	BÉNÉFICIAIRES
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) <i>Décret n° 2014-513 du 20/05/2014</i>	Montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA applicables à chaque grade et fixé par arrêtés ministériels	Tous cadres d'emplois à l'exclusion des agents de police municipale
Prime de responsabilité Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés	Plafond réglementaire : taux individuel maximum de 15 % appliqué sur le montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire	Directeur(trice) général(e) des services

Article 3 :

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 et agents de droit privé.

Article 4 :

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) et une part variable (CIA).

- La part fixe (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise – IFSE)

Une part fixe (IFSE) basée sur des niveaux de responsabilités (selon le tableau des groupes de fonctions ci-après), des sujétions, et l'expérience professionnelle acquise.

- La part variable (Complément Indemnitaire Annuel – CIA) :

Une part variable (CIA), appréciée lors de l'entretien professionnel annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

La détermination des niveaux de fonctions et des montants plancher par groupe de fonction est établie au regard des critères suivants :

- position dans organigramme et niveau de responsabilité
- niveau de management de d'encadrement
- responsabilité d'un équipement
- expertise métier et technicité nécessaire à la tenue du poste
- Expériences professionnelles et/ou habilitations nécessaires pour accéder au grade et à l'emploi considéré
- sujétions et contraintes particulières afférents à l'emploi

Détermination des groupes de fonctions et plafonds

Détermination des groupes de fonctions			Part fixe (IFSE):			Part variable (CIA) :	
GROUPES DE FONCTIONS	cadres d'emplois	Définition des fonctions Critères part fixe (IFSE)	Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Montants annuels retenus par la collectivité		Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Montants annuels retenus par la collectivité
				Plancher	Plafond		
Groupe 1 Poste de catégorie A	Attaché	- Fonction de direction générale	36 210 €	20 000€	36 210€	6 390€	1 100€
Groupe 2 Postes de catégorie A	Attaché Ingénieur	- Poste relevant de management de cadres intermédiaires - Fonctions nécessitant une expertise et des qualifications en termes d'ingénierie métier, de projet et coordination d'actions - Management stratégique, conseil aux élus, responsabilité d'impulsion et de déclinaison des orientations municipales	36 210€	15 000€	36 210€	6 390€	1 000€
Groupe 3 postes de catégorie A	Attaché Puéricultrice Éducateur de jeunes enfants	- Poste de responsable de service - Poste à forte sujétions et encadrement d'équipe - Fonction de responsabilité de structure / d'équipement	25 500€	12 000€	25 500€	4 500€	950€
Groupe 4 Postes de catégorie B	Rédacteur Technicien	- Poste de responsable de service - missions nécessitant une maîtrise technique et administrative afin d'assurer l'analyse des besoins et orienter les choix techniques et administratifs de la collectivité. - Encadrement et management d'équipe	17 480 €	11 000€	17 480€	2 380 €	750€
Groupe 5 Postes de catégorie B	Rédacteur Technicien	- Fonction relevant d'un forte expertise métier - Compilation et analyses de données,	17 480 €	9 000€	17 480€	2 380 €	750€

Détermination des groupes de fonctions			Part fixe (IFSE):			Part variable (CIA) :	
GROUPES DE FONCTIONS	cadres d'emplois	Définition des fonctions Critères part fixe (IFSE)	Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Montants annuels retenus par la collectivité		Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Montants annuels retenus par la collectivité
				Plancher	Plafond		
		outils d'aide à la décision - Outils de planification - Encadrement de proximité potentiel d'une petite équipe					
Groupe 6 Postes de catégorie B	Animateur Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	- Poste de responsable de service et/ou d'équipement - Encadrement de proximité d'une petite équipe - Coordonne l'activité dans le champ professionnel d'exercice	11 340€	9 000€	11 340€	1 260€	750€
Groupe 7 Postes de catégorie C	Agent de maîtrise Adjoint d'animation	- Encadrement de proximité d'une petite équipe - Fort niveau d'autonomie dans le champ d'action professionnel - technicité métier	11 340€	5 000€	11 340€	2 380 €	550€
Groupe 8 Postes de catégories B et C	Auxiliaire de puériculture Éducateur des activités physiques et sportives Agent de maîtrise	- missions relevant d'un champ d'action spécialisé requérant des compétences techniques - fonctions dont les activités et les process sont définies avec une latitude d'appréciation technique - autonomie dans l'application	9 000€	5 000€	9 000€	1 230€	550€

Détermination des groupes de fonctions			Part fixe (IFSE):			Part variable (CIA) :	
GROUPES DE FONCTIONS	cadres d'emplois	Définition des fonctions Critères part fixe (IFSE)	Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Montants annuels retenus par la collectivité		Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Montants annuels retenus par la collectivité
				Plancher	Plafond		
Groupe 9 Postes de catégories C	Adjoint technique Adjoint administratif ASTEM	- Fonctions opérationnelles dont les activités, procédures et process sont clairement définis. - Les activités quotidiennes nécessitent un niveau de technicité défini par le métier et pouvant requérir l'obtention d'un diplôme	11 340€	4 000€	11 340€	1 260€	550€
Groupe 10 Postes de catégories C	Adjoint technique Adjoint administratif Adjoint du patrimoine Agent social	- Fonctions d'exécution dont les activités sont déterminées par des procédures établies, et une planification organisationnelle réalisée par le supérieur hiérarchique, qui opère un contrôle quotidien.	11 340€	4 000€	11 340€	1 260€	500€

Article 5 :

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

- ✓ Du classement du poste occupé dans le groupe de fonction (voir tableau précédent)
- ✓ De l'expérience professionnelle acquise

Le montant de CIA individuel sera déterminé par l'autorité territoriale (cf article 8) sur la base de l'évaluation professionnelle annuelle contenant une grille d'évaluation déterminant 34 critères basés sur la valeur professionnelle de l'agent(e) et pondérés sur 4 niveaux :

- non acquis / non conforme (0 point)
- en cours d'acquisition / d'amélioration (0,5 points)
- acquis / conforme aux attentes (1 point)
- maîtrise / supérieur aux attentes (1,5 points)

Le montant du CIA est obtenu en appliquant le ratio suivant : Plafond du CIA retenu pour la collectivité X (nombre de points obtenus / nombre de points total possible).

En annexe : fiche d'évaluation relative au CIA.

Article 6 :

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire (IFSE + CIA) dans les cas suivants :

- Congés annuels,
- Récupération de temps de travail,
- Compte épargne temps,
- Autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption,
- 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)
- Sanction disciplinaire

Le CIA sera versé **sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées.**

Le CIA est calculé en tenant compte des jours d'absence, sur la base de 365 jours.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie, l'IFSE sera maintenue à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années. Le CIA sera suspendu.

En cas de congé longue durée le versement du régime indemnitaire (IFSE + CIA) sera suspendu.

Afin de préserver la situation des agents placés de manière rétroactive dans l'un de ces types de congés pour inaptitude physique, les versements de RIFSEEP déjà opérés sont acquis à l'agent sur la période écoulée. Ainsi, en cas de congé maladie ayant entraîné le versement du régime indemnitaire, la requalification par exemple de congé de maladie ordinaire (CMO) en congé de longue maladie (CLM), l'agent(e) conserve le régime indemnitaire perçu avant le requalification.

Article 7 :

La **part fixe** du régime indemnitaire sera versée mensuellement au prorata du temps de travail, avec une modulation aux mois de juin et de novembre.

La **part variable** fera l'objet d'un versement annuel au prorata du temps de travail, au mois de mars de chaque année.

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 collectivité, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 9:

Le montant du régime indemnitaire fait l'objet d'un réexamen :

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

Article 10:

Les crédits correspondant seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 11:

La présente délibération prend effet au **01 mars 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.

Le conseil municipal, après avoir entendu l'exposé et en avoir délibéré,

- **Abroge** les précédentes délibérations,
- **Approuve** les termes de la présente délibération,
- **Autorise** le maire ou son représentant à signer tous les documents afférents à la présente délibération,
- **Dit** que les crédits seront inscrits au budget,
- **Dit** que la présente délibération prend effet au 1^{er} mars 2026.

Décision : Adoptée à l'unanimité



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.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

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

Valeur professionnelle	Non acquis / non conforme 0 points	En cours d'acquisition / d'amélioration 0,5 points	Acquis / Conforme aux attentes 1 point	Maîtrise / Supérieur aux attentes 1,5 points	Sans objet	Commentaires Justifications par des faits précis, significatifs
Compétences professionnelles et techniques /5						
Possède les connaissances liées à son métier						
Maîtrise les savoirs faire et outils liés à son métier						
Connaît l'environnement professionnel						
Sait trouver des solutions pertinentes aux problèmes rencontrés						
A le sens du service public (<i>privilegie l'intérêt général, respect des usagers, ...</i>)						
Qualité d'exécution /6						
Sait s'organiser et planifier son travail dans les délais requis						
Respecte les consignes et apporte de la rigueur dans la réalisation de ses tâches						
Sait rendre compte de ses activités						
Sait travailler en autonomie						
S'adapte aux nouvelles techniques et aux changements						
Sait être force de proposition/prendre des initiatives						

Valeur professionnelle	Non acquis / non conforme 0 points	En cours d'acquisition / d'amélioration 0,5 points	Acquis / Conforme aux attentes 1 point	Maîtrise / Supérieur aux attentes 1,5 points	Sans objet	Commentaires éventuels Exemples factuels
Qualités relationnelles et savoir être /13						
Sait travailler en équipe et en transversalité						
Dispose d'aptitudes relationnelles, ouverture à autrui						
Fait circuler l'information						
Sait écouter et dialoguer						
Adopte une posture professionnelle adaptée						
Respecte la hiérarchie et l'autorité territoriale						
Démontre de la motivation et de l'implication dans son travail						
Est ponctuel						
Est assidu						
Fait preuve de disponibilité						
Respecte le matériel						
Respect du port des EPI, tenues de travail, des consignes et protocoles de sécurité						
Sait faire preuve de réserve, de discrétion et respecte le secret professionnel						
Capacité d'encadrement (si encadrement hiérarchique ou fonctionnel) /10						
Possède un niveau d'expertise complémentaire à son métier						
Sait répartir les tâches de son équipe						
Sait contrôler et réguler						
Sait déléguer						
Assume ses responsabilités						
Renforce la cohésion d'équipe						
Capacité à communiquer						
Capacité à motiver et à valoriser les membres de l'équipe						
Capacité à gérer les conflits						
Sait fixer les objectifs à son équipe						