

REPUBLIQUE
FRANCAISE

DEPARTEMENT DE
L'ISERE
ARRONDISSEMENT
DE LA TOUR DU PIN

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE
DE MAUBEC**

Séance du 6 Octobre 2026

COMMUNE DE
MAUBEC
38300

Effectif en exercice	19
Présents	15
Votants	19

L'an deux mille vingt-six, le six octobre, à vingt heures, le conseil municipal de la commune de Maubec légalement convoqué, s'est réuni en mairie, salle du conseil, en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur le Maire, Olivier TISSERAND,

Présents :

Mesdames Anaïs RAMAGE, Nicole FITOUCHI, Isabelle BADIN, Séverine MUET, Sarah SCHREIBER,

Messieurs Olivier TISSERAND, Stéphane RAJON, Jessy VAUCHEL, Michel BOUVIER, Franck GRANGIER, Gilles GASPAROTTO, Guillaume ROLAND, Jean-Paul MARTIN, Luc GUSTA, David MERCIER.

Date de convocation :
01/10/2026

Pouvoirs :

Caroline PILAN-THEVENIN donne pouvoir à Stéphane RAJON
Stéphanie DURAND donne pouvoir à Séverine MUET
Julie MARTINON donne pouvoir à Anaïs RAMAGE
Fabienne SOLER donne pouvoir à Olivier TISSERAND

Vote :

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 0

Excusés :

Secrétaire de séance :

Monsieur Jessy VAUCHEL

**20261006 - 16 RESSOURCES HUMAINES – MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS (RIFSEEP)**

Rapporteur : Monsieur RAJON Stéphane

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 la délibération 006/2018 du 2 Mars 2018 portant mise en place du nouveau régime indemnitaire : le RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'engagement Professionnel ;

Vu la délibération du 27 novembre 1987 instaurant une indemnité au personnel titulaire correspondant à un 13ème mois, maintenue dans la délibération 006/2018 précitée,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22/09/2026

Considérant la nécessité de valoriser l'expérience professionnelle des agents,

Monsieur RAJON explique le travail effectué pour refondre le régime indemnitaire et inclure la prime de 13^{ème} mois dans le dispositif.

Il est proposé à l'assemblée d'adopter les dispositions suivantes :

Principes structurant la refonte du régime indemnitaire

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

- Répondre aux exigences réglementaires de la fonction publique territoriale et Sécuriser le régime indemnitaire actuel
- Instaurer un système lisible et transparent en redéfinissant les bénéficiaires et les groupes de fonctions
- Assurer le maintien de rémunération/primes des agents
- Utiliser l'IFSE et le CIA comme outil de management en tenant compte des responsabilités de chaque agent

Article 1 :

La délibération du 27 novembre 1987 et la délibération 006/2018 du 2 Mars 2018 sont abrogées.

Article 2 :

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

PRIME	MONTANT ANNUEL FIXE PAR LES TEXTES	
Texte de référence		
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

Article 3 :

Le régime indemnitaire sera versé aux agents :

- Stagiaires
- Titulaires
- Contractuels

Article 4 :

Le régime indemnitaire sera 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 et critères de répartition en 5 groupes (selon le tableau des groupes de fonctions ci-après), des sujétions, et l'expérience professionnelle acquise.

Groupe Description		Montant IFSE
		Proposition 2026
G1	Secrétaire générale (cat. B)	375 €
G2	Agent technique expérimenté (cat. C)	335 €
G3	Administratif polyvalent & technique standard, référente périscolaire (cat. C)	285 €
G4	ATSEM (cat. C)	205 €
G5	Assistants périscolaires (cat. C) & agent technique entretien	200 €

La part fixe est versée mensuellement au prorata du temps de travail.

Un arrêté portant attribution d'une prime mensuelle d'IFSE, établi pour chaque agent, précisera le nouveau montant d'IFSE mensuel que l'agent touchera à compter du 1^{er} novembre 2026.

L'entrée en vigueur de la délibération étant tardive, une majoration de l'IFSE sera versée en sus au mois de décembre 2026, l'arrêté portant attribution d'une prime mensuelle d'IFSE précisera le montant de cette majoration sur la base du calcul suivant :

- Montant d'IFSE pour l'agent pour une année complète sur la base du montant défini en article 4,

- Montant total de l'IFSE mensuel touché par l'agent de janvier à décembre 2026
- Montant de la majoration d'IFSE consécutive aux éléments du nouveau RIFSEEP, correspondant à la différence entre les deux premiers montants.

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

Une part variable (CIA), basée sur des niveaux de responsabilités et critères de répartition en 3 groupes, appréciée lors de l'entretien professionnel annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

	Critères	Montants CIA 2025	Montants CIA 2026
1	Responsables de service	600	667
2	Technicité Administrative - Polyvalence Technique	450	500
3	Polyvalence périscolaire - Entretien	210	234

L'appréciation du montant du CIA sera liée à l'atteinte des critères de performance définis comme suit :

- Respect de la hiérarchie,
- Savoir être vis-à-vis des collègues, esprit d'équipe
- Sens du service public, disponibilité
- Respect des délais et qualité des missions réalisées
- Autonomie
- Investissement – force de proposition

Lors de l'entretien professionnel annuel, des points seront attribués pour chaque critères suivant la répartition suivante :

Critères attribution CIA					
Respect de la hiérarchie	Savoir être vis-à-vis des collègues Esprit d'équipe	Sens du service public Disponibilité	Respect des délais et qualité des missions réalisées	Autonomie	Investissement - Force de proposition
Nb Point : 0-15	Nb Point : 0-20	Nb Point : 0-20	Nb Point : 0-20	Nb Point : 0-10	Nb Point : 0-15

En fonction du nombre de points obtenus, un % de CIA sera versé à l'agent après réalisation d'un arrêté d'attribution du CIA à l'issue de l'entretien :

Attribution Prime	%
Entre 90 et 100 pts	100%
entre 75 et 89 pts	90%
entre 50 et 74 pts	75%
entre 25 et 49 pts	50%
entre 0 et 24 pts	25%

La part variable (CIA) est versée annuellement en décembre, au prorata du temps de travail.

L'entrée en vigueur de la délibération étant tardive, les critères définis et le système de points ne pourront être appliqués pour l'entretien professionnel de 2025. Le CIA de 2026 sera donc équivalent au 100% du montant du CIA 2025 indiqué ci-dessus.

• Détermination des groupes de fonctions et plafonds

Groupes de fonctions et cadres d'emplois	Critères part fixe (IFSE)	Part fixe (IFSE) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA) : Montants annuels maximums retenus par la collectivité	
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants planchers	Montants plafonds
Catégorie B G1 Rédacteur	Responsabilité de service, coordination des services, encadrement	17 480 €	4 500 €	4 500 €	2 380 €	150 €	667€
Catégorie C G2 - Agent Maitrise	Responsable de service Technique	11 340 €	4020 €	4020€	1 260 €	150€	667€
G3 Adjoint Animation	Responsable de service Périscolaire –	11 340 €	3420€	3420	1 260 €	150€	667€
G 3 Adjoint Administratif Adjoint technique	Gestion de dossiers Administratifs / Techniques complexes	11 340 €	3420€	3420	1 260 €	125€	500€
G4 - ATSEM	Sujétions particulières : missions ATSEM	11 340 €	2460€	2460€	1 260 €	58.50€	234€
Catégorie C G5 Adjoint technique	Agent Entretien - périscolaire	10 800 €	2400€	2400€	1 200 €	58.50€	234€

Article 5 :

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, paternité 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

- 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.

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

Article 6 :

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 7 :

Le régime indemnitaire fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, de grade et au moins tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Article 8 :

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Il est proposé au Conseil municipal,

- **D'APPROUVER** les dispositions de mise à jour du régime indemnitaire RIFSEEP de la collectivité, proposées ci-dessus.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité, DECIDE

- **D'APPROUVER** les dispositions de mise à jour du régime indemnitaire RIFSEEP de la collectivité, proposées ci-dessus.

La commune informe que cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou de sa notification.

Ainsi délibéré en séance, les jours, mois et an susdits, et ont signé avec Nous, les conseillers présents,

Le secrétaire

Jessy VAUCHEL

Le Maire,

Olivier TISSERAND

