

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DE L'ISERE

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA COMMUNE DE LE TOUVET

DELIBERATION n°2026_37				<u>Séance du 27 mai 2026</u>
Nombre du Conseil municipal				L'an deux mil vingt-six, le mercredi 27 mai, le Conseil municipal de la commune du Touvet, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Adrian Raffin.
Afférents au Conseil municipal	En exercice	Présents	Votants	
23	23	19	23	

Date de convocation du Conseil Municipal : le 22 mai 2026 en portage boites aux lettres et envoi dématérialisé.

Présents : BACHELOT Xavier ; BLANC-GONNET Johanne ; BORDET Anne ; BOUVIER Julien ; BROCHIER Carine ; CHABANNE Cendrine ; CHEMIN Estelle ; COLLU Cyrine ; COTTIN Clément ; COURROUX John ; GAUCHON Sandrine ; GONNET André ; GUITTON William ; GUYOT Sylvain ; LEGRAND Sophie ; MERZARIO Bruno ; RAFFIN Adrian ; RIGOUT Pierre-Antoine ; VASSEUR Jeanne

Absents excusés : AUMONT Caroline (a donné pouvoir à LEGRAND Sophie) ; CABANE Claire (a donné pouvoir à GAUCHON Sandrine) ; CATTET Georges (a donné pouvoir à CHABANNE Cendrine) ; COSTA Andrea (a donné pouvoir à MERZARIO Bruno)

Absents :

Secrétaire de Séance : William GUITTON

Début de séance : 20h30

Délibération n°2026_37 : Refonte du RIFSEEP : modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

RAPPORT DE PRESENTATION

Madame Cendrine CHABANNE, adjointe au maire chargée des ressources humaines, expose au Conseil Municipal le rapport suivant.

La commune du Touvet emploie environ 60 agents permanents (titulaires et contractuels). Les agents bénéficient d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) depuis la délibération 2024-03 adoptée en janvier 2024 et d'une prime annuelle dont les bases juridiques remontent aux délibérations de 1993 et 1994, et dont le versement était auparavant assuré par le comité social via le versement d'une subvention de la commune (depuis les années 1970), puis directement par la collectivité à compter de 1993.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) constitue désormais le régime indemnitaire de référence dans la fonction publique territoriale, en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et des arrêtés d'extension aux cadres d'emplois territoriaux.

Afin de sécuriser juridiquement le dispositif et de garantir le maintien du niveau global de rémunération des agents, la collectivité a décidé d'intégrer l'équivalent de la prime annuelle dans l'enveloppe annuelle de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), dont la modulation mensuelle en juin et en novembre matérialisera ce complément.

La prime annuelle antérieurement versée est ainsi transformée. Son équivalent monétaire est intégré dans l'enveloppe annuelle d'IFSE de chaque agent. Ce mécanisme garantit une neutralité financière totale pour l'agent.

DELIBERATION

Après avoir entendu le rapport de Madame Cendrine CHABANNE, adjointe au maire chargée des ressources humaines,

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, modifié par le décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 ;

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 : 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 à l'unanimité du Comité Social Territorial du CDG38 en date du 28 avril 2026,

Vu la délibération du 27 mai 1993 relative aux modalités de versement de la prime de fin d'année du personnel communal ;

Vu la délibération du 24 novembre 1994 précisant les modalités de versement de la prime de fin d'année du personnel communal ;

Vu la délibération n°02/03/31 -012 du 4 avril 2003 précisant les modalités de versement de la prime de fin d'année aux apprentis ;

Vu la délibération n°06 – 04/10/10 du 10 octobre 2010 instaurant le versement d'un treizième mois à un agent en contrat aidé par l'Etat ;

Vu la délibération n°2024-03 du 25 janvier 2024 portant l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE, DECIDE DES 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 :

- Verser un régime indemnitaire à l'ensemble des agents,
- Instaurer un système lisible et transparent,
- Prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés, indépendamment des grades et de la situation statutaire des agents.

Article 1 :

Les délibérations suivantes sont abrogées :

- Délibération du 27 mai 1993 relative aux modalités de versement de la prime de fin d'année du personnel communal ;
- Délibération du 24 novembre 1994 précisant les modalités de versement de la prime de fin d'année du personnel communal ;
- Délibération n°02/03/31 -012 du 4 avril 2003 précisant les modalités de versement de la prime de fin d'année aux apprentis ;
- Délibération n°06 – 04/10/10 du 10 octobre 2010 instaurant le versement d'un treizième mois à un agent en contrat aidé par l'Etat ;
- Délibération n°2024-03 du 25 janvier 2024 portant l'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	
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)	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

Décret n° 2014-513 du 20/05/2014		
----------------------------------	--	--

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.

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) est 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) qui est *facultative et modulable*.
- Détermination des groupes de fonctions et plafonds :

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 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 afférentes à l'emploi

La détermination des groupes de fonction et des plafonds figure dans le tableau ci-dessous :

Catégorie A

Groupes de fonctions et cadres d'emplois	Critères part fixe (IFSE)	Part fixe (IFSE) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels <u>retenus par la collectivité</u>		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA) : Montants annuels maximums <u>retenus par la collectivité</u>
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants plafonds
G1 Direction générale	Attaché principal	36 210 €	13 490 €	36 210 €	6 390 €	1 100 €
	Attaché		12 950 €	36 210 €		1100 €
G2 Responsable de Direction, de Pôle ou de structure Fonction relevant d'une forte expertise métier	Ingénieur	40 290 €	9 050 €	40 290 €	7 110 €	1000 €
	Attaché	32 130 €	9 050 €	32 130 €	5 670 €	1000 €
	Bibliothécaire	29 750 €	9 050 €	29 750 €	5 250 €	1000 €
	Puéricultrice	19 480 €	9 210 €	19 480 €	3 440 €	1000 €
	Éducateur de jeunes enfants	14 000 €	9 050 €	14 000 €	1 680 €	1000 €
G3 Responsable de Service, sans encadrement, chargée de missions, direction adjointe	Attaché	25 500 €	3 950 €	25 500 €	4 500 €	950 €
	Éducateur de jeunes enfants	13 500 €	3 950 €	13 500 €	1620 €	950 €

Catégorie B

Groupes de fonctions et cadres d'emplois	Critères part fixe (IFSE)	Part fixe (IFSE) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels <u>retenus par la collectivité</u>		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA) : Montants annuels maximums <u>retenus par la collectivité</u>
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants plafonds
G4 Responsable de structure, d'équipe et direction adjointe	Technicien	19 660 €	5 840 €	19 660 €	2 680 €	750 €
	Rédacteur	17 480 €	5 840 €	17 480 €	2 380 €	750 €
	Animateur	17 480 €	5 840 €	17 480 €	2 380 €	750 €
G5 Chargé de missions et gestionnaire administratif	Technicien	18 580 €	4 840 €	18 580 €	2 535 €	750 €
	Rédacteur	16 015 €	4 840 €	16 015 €	2 185 €	750 €
	Animateur	16 015 €	4 840 €	16 015 €	2 185 €	750 €
G6 Fonction opérationnelle non spécialisé	Rédacteur	14 650 €	2 840 €	14 650 €	1 995 €	750 €
	Animateur	14 650 €	2 840 €	14 650 €	1 995 €	750 €
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16 720 €	2 840 €	16 720 €	2 280 €	750 €

Catégorie C

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 plafonds
G7 Chef d'équipe, fonction opérationnelle spécialisée	Adjoint technique et agent de maîtrise	11 340 €	4 820 €	11 340 €	1 260 €	550 €
	Adjoint administratif	11 340 €	4 810 €	11 340 €	1 260 €	550 €
	Adjoint d'animation	11 340 €	4 810 €	11 340 €	1 260 €	550 €
G8 Fonction opérationnelle dont les activités, procédures et process sont clairement définis. Le niveau de technicité défini par le métier et pouvant requérir l'obtention d'un diplôme	Adjoint technique et agent de maîtrise	10 800 €	3 820 €	10 800 €	1 200 €	550 €
	Adjoint administratif	10 800 €	3 810 €	10 800 €	1 200 €	550 €
	Adjoint d'animation	10 800 €	3 810 €	10 800 €	1 200 €	550 €
G9	Adjoint technique et agent de maîtrise	10 800 €	2 820 €	10 800 €	1 200 €	550 €

Fonction opérationnelle non spécialisée	Adjoint administratif	10 800 €	2 810 €	10 800 €	1 200 €	550 €
	Adjoint d'animation	10 800 €	2 810 €	10 800 €	1 200€	550 €
	Agent social	11 340 €	2 810 €	11 340 €	1 260 €	500 €
	Adjoint du patrimoine	11 340 €	2 810 €	11 340 €	1 260 €	500 €

Article 5 :

Le montant d'IFSE individuel sera déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

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

Article 6 :

Le montant de CIA individuel sera déterminé par l'autorité territoriale sur la base de l'évaluation professionnelle annuelle contenant une grille d'évaluation déterminant au maximum 5 critères.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service et la réalisation d'objectifs.

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)

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

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

Article 7 :

Le RIFSEEP peut être maintenu ou supprimé selon les cas exposés ci-dessous :

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, 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),
- Période de Préparation au Reclassement (PPR),
- Sanction disciplinaire.

L'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service en cas de :

- Temps partiel thérapeutique

Le CIA pourra être versé sous réserve que la manière de servir et l'investissement 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 suspendue au-delà.

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 la requalification.

Article 8 :

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 correspondant à un versement, chacun à la moitié du traitement indiciaire (+ NBI le cas échéant) perçu par chaque agent.

La part variable pourra faire l'objet d'un versement annuel au prorata du temps de travail, au mois de mai de chaque année.

Article 9 :

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 10 :

Le montant du régime indemnitaire fera 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 11 :

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 12 :

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

Article 13 :

Le Maire ou son représentant, est autorisé à signer les documents afférents à la présente délibération.

Article 14 :

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.

Envoyé en préfecture le 29/05/2026

Reçu en préfecture le 29/05/2026

Publié le

ID : 038-213805112-20260527-DEL_2026_37-DE

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 adopte à l'unanimité

Pour extrait conforme,
Le Touvet, le 28 mai 2026
Le Maire,
Adrian RAFFIN

TRANSMIS au représentant de l'Etat le 29 mai 2026

