

COMMUNE**ST MAURICE DE GOURDANS**DEPARTEMENT**AIN**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

D.26-01-01

Date convocation : 23/12/2025
Nombre de conseillers présents et
représentés : 15

Votants : 14
Délibération publiée le :
09/01/2026

**OBJET : EVOLUTION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,
DES SUJETIONS ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL : RIFSEEP (IFSE et CIA)**

Le 8 janvier deux mille vingt-six, à vingt heures, le Conseil Municipal de la ville de Saint-Maurice de Gourdans, dûment convoqué en séance officielle le 23 décembre deux mille vingt-cinq, s'est réuni dans la salle des fêtes, sous la présidence de Fabrice VENET, Maire.

PRÉSENTS :

Fabrice VENET, Jérôme ARRAMBOURG, Catherine BA, Eric BA, Denise BOUVIER, Didier BRAU, Loïc CALARD, Nathalie LLAMBRICH, Julien PERRIN, Marc PUYPE, David RICHARD, Myriam SAINT-GENIS, Estelle SEGURA, Yves VENÇON,

ONT DONNÉ PROCURATION : Michel MITANNE

ABSENT(S) EXCUSÉ(S) :

ABSENTS : Sandrine CROST, Jean-Michel MASSON, Samuèle SALMON

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Myriam SAINT - GENIS

**OBJET : EVOLUTION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,
DES SUJETIONS ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL : RIFSEEP (IFSE et CIA)**

Rapporteur : Myriam SAINT-GENIS

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Accusé de réception en préfecture
001-210103784-20260108-D260101RIFSEEP-DE
Date de réception préfecture : 09/01/2026

D.26-01-01

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP,

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

VU l'avis du Comité Technique en date du 21 février 2019,

CONSIDERANT la nécessité d'actualiser le régime indemnitaire en fonction des responsabilités, de la technicité des postes et de l'implication professionnelle des agents,

CONSIDERANT la volonté de rendre le régime indemnitaire plus lisible et objectivable,

CONSIDERANT la nouvelle organisation du suivi du personnel communal basé sur la mise à jour des fiches de poste individuelles, la réalisation d'un entretien professionnel annuel et la définition d'objectifs individuels et de services,

Madame SAINT-GENIS rappelle les règles d'attributions de ce régime indemnitaire :

CADRE REGLEMENTAIRE :

Le RIFSEEP est fondé sur deux parties distinctes : l'IFSE et le CIA

1/ L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

❖ Critères :

Elle est basée sur la nature des fonctions exercées selon les critères suivants :

- Fonctions encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications particulières
- Sujétions particulières ou degré d'exposition (risques, responsabilités, tensions...)

Définissant les montants à verser, ils sont appréciés à partir des outils de gestion du personnel utilisés dans la commune :

- **Fiche de poste de chaque agent**, mise à jour et cotée chaque année en fonction de l'évolution des besoins de la collectivité, des formations suivies et de l'expérience acquise dans l'année
- **Entretien professionnel annuel sur la partie formation et évolutions souhaitées**, organisé et assuré par la Secrétaire générale de Mairie, tous les ans, en novembre, et validé par Monsieur Le Maire.

❖ Périodicités :

L'IFSE ne prend pas en compte l'ancienneté de l'agent, qui est assurée par la grille des échelons et des grades, communes à l'ensemble de la fonction publique territoriale, ni la manière de servir, qui est valorisée par le CIA (Complément indemnitaire annuel).

L'IFSE est validée pour une durée de 4 années et sera notifié à chaque agent par voie d'arrêté.

Il peut être réexaminé avant les 4 années :

- En cas de mobilité vers un autre poste ou changement de groupe de fonctions
- En cas de changement de grade
- En cas d'évolution du poste

L'IFSE est versée sur deux temps :

- 50 % mensuellement
- 50 % sur la paie de novembre

Cette indemnité fera l'objet d'une suspension en cas d'absence de plus de 30 jours consécutifs ou non, dues à congés maladie ordinaire, maladie longue durée et congés longue maladie. Sont exclus de cette règle les congés maternité, les congés paternité, les congés maladie professionnelle et accidents de services.

Dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence.

L'IFSE est versée aux fonctionnaires stagiaires, titulaires et aux agents contractuels de droit public et de droit privé.

❖ Montants :

La grille des montants de l'IFSE est déclinée selon quatre niveaux permettant une cotation objective et basée sur la fiche de poste, les responsabilités et sujétions :

- **Montant minimum** : agent sans expérience, méconnaissance de l'environnement de travail, méconnaissances techniques
- **Montant intermédiaire** : agent débutant en cours de formation, prise de responsabilité progressive, évolution des connaissances
- **Montant médian** : agent avec expérience, début de prise de responsabilité, technicité reconnue
- **Montant expert** : agent très expérimenté, avec beaucoup de responsabilité et assumant beaucoup de risques

2/ CIA (Complément Indemnitaire annuel)

❖ Critères :

Il basé sur l'appréciation de la manière de servir comme suit :

- L'investissement professionnel dans l'exercice de ses fonctions
- Le sens du service public (continuité, égalité de traitement, intérêt général)
- La capacité à travailler en équipe
- La contribution au collectif de travail
- L'implication dans les projets du service
- La capacité à proposer des innovations ou autres organisations
- L'assiduité et l'absentéisme
- Relations avec le public (usagers, hiérarchie, élus, prestataires...)
- L'atteinte des objectifs confiés l'année précédente

La manière de servir est évaluée à l'occasion de l'entretien professionnel annuel réalisé par la Secrétaire générale de Mairie et proposé pour validation à Monsieur Le Maire.

❖ Montants et versements :

Le CIA est versé aux fonctionnaires stagiaires, titulaires et aux agents contractuels et ne peut dépasser 20% du montant de l'IFSE Plafond.

Le montant individuel du CIA est défini tous les ans et peut être compris entre 0 et 100 % du montant plafond et est notifié à chaque agent par voie d'arrêté.

Le CIA est versé une fois par an, sur la paie de novembre, et fera l'objet d'une suspension en cas d'absence de plus de 30 jours, consécutifs ou non, dues à congés de maladie ordinaire, maladie longue durée et congés longue maladie.

Sont exclus de cette règle les congés maternité, les congés paternité, les congés maladie professionnelle et accidents de services.

Dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence.

LES CADRES D'EMPLOIS DE LA COLLECTIVITÉ ET LEUR COTATION :

Cadre d'emplois	Critères	Groupe	Fonctions
Attaché	<ul style="list-style-type: none"> Niveau de coordination Niveau d'encadrement Risque juridique Aide à la décision, conseils aux élus Degré d'autonomie Niveau de technicité 	Groupe 1	DGS – Secrétaire général de Mairie
Bibliothécaire Conservateur Directeur des services techniques		Groupe 2	Responsable Agents experts
Rédacteur	<ul style="list-style-type: none"> Encadrement Sensibilité des missions Degré d'autonomie Niveau de technicité et expertise métiers Polyvalence, disponibilité Qualifications nécessaires 	Groupe 1	Responsable Secrétaire générale de Mairie
Assistant du patrimoine Ingénieur territorial		Groupe 2	Adjoints au responsable
Technicien	<ul style="list-style-type: none"> Encadrement Sensibilité des missions Degré d'autonomie Niveau de technicité et expertise métiers Polyvalence, disponibilité Qualifications nécessaires 	Groupe 1	Responsables
Technicien principal		Groupe 2	Adjoints au responsable / Agents spécialisés
Adjoint Administratif	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilité des missions Degré d'autonomie Niveau de technicité Expertise métiers Polyvalence, disponibilité Qualifications nécessaires Pénibilité et pics d'activité 	Groupe 1	Encadrants / Agents spécialisés
Adjoint technique		Groupe 2	Agents qualifiés ou d'exécution avec beaucoup de sujétions
Adjoint du patrimoine ATSEM		Groupe 3	Agents d'exécution avec peu de sujétions

LES MONTANTS DE REFERENCE :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	IFSE				CIA
			Montant minimum	Montant Intermédiaire	Montant Médian	Montant expertise	Montant Plafond
Attachés	Groupe 1	DGS – Secrétaire général de Mairie	3 500€	5 500 €	8 000 €	10 000€	1 800 €
	Groupe 2	Responsable Agents experts	3 000 €	6 000 €	7 500 €	9 500 €	1 700 €
Rédacteurs	Groupe 1	Responsables Secrétaire générale de Mairie	3 000 €	5 500 €	7 000 €	9 000 €	1 600 €
	Groupe 2	Adjoints au responsable	2 000 €	3 000 €	5 000 €	7 000 €	1 400 €
Agent de maîtrise	Groupe 1	Responsables	2 000 €	3 000 €	5 000 €	7 000 €	1 400 €
	Groupe 2	Adjoints au responsable / Agents spécialisés	1 800 €	2 800 €	4 800 €	6 000 €	1 300 €
Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM	Groupe 1	Encadrants / Agents spécialisés	1 800 €	2 800 €	4 800 €	6 000 €	1 200 €
	Groupe 2	Agents qualifiés ou d'exécution avec beaucoup de sujétions	1 000 €	2 500 €	3 500 €	5 000 €	1 000 €
	Groupe 3	Agents d'exécution avec peu de sujétions	800 €	1 100 €	1 500 €	3000 €	800 €

C'est dans un objectif de valorisation des investissements professionnels et de professionnalisation des compétences des agents qu'il est proposé au Conseil Municipal de :

- Valider la nouvelle organisation des groupes de niveaux et de sujétions
- Valider les modes d'évaluation des primes
- Valider la proposition des montants et de la temporalité des versements

APRES AVOIR ENTENDU LES EXPLICATIONS DE MONSIEUR LE MAIRE ET APRES EN AVOIR DELIBERE, LE CONSEIL MUNICIPAL :

- **APPROUVE** la modification du mode d'attribution des primes IFSE et CIA
- **AUTORISE** Monsieur Le Maire à fixer, par arrêté individuel, le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- **AUTORISE** Monsieur Le Maire de prévoir et d'inscrire au budget les crédits correspondants
- **DECIDE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du **1^{er} janvier 2026**

Pour : 14 voix
Contre : voix
Abstention : voix

La secrétaire de séance,
Mme Saint Genis



Pour extrait conforme
Le Maire
Fabrice VENET



En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, la présente décision est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr