

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DE LA
DROME

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
de LE GRAND-SERRE

Séance du 01 avril 2026

Nombre de membres afférents au Conseil Municipal :	
En exercice	15
Présents	14
Pouvoirs	01
Votants	15
Pour	15
Abstentions	00

Date de la convocation
26/03/2026

L'an deux mille vingt-six -----le
1^{er} Avril à 19h00-----

le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de M. ORLOWSKI François, Maire.
Présents : BERNARD Daniel, CHAMPAVERE Aurélian, CHAUMONT-DUCHEMIN Valérie, CHERON Aurélie, CLUZEL Virginie, FÉRÈRE Dominique, FONTAINE Laurent, GROS Anne-Line, LAVAL Fabrice, MONZON Morgane, ORLOWSKI François, PERUCCA Odile, POPELARD Elodie, RICHAUD Florian

Absent excusé : AGERON Jérémy

Pouvoir : AGERON Jérémy à ORLOWSKI François

Secrétaire de séance : MONZON Morgane

N° 2026-34

OBJET : Modification de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P). (I.F.S.E. et C.I.A.)

Le conseil municipal de la commune de Le Grand-Serre,

Sur rapport de Mme le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.714-1 et suivants relatifs aux régimes indemnitaires,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 712-1 du Code Général de la Fonction Publique,

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

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 la délibération 2022-71 en date du 13 Décembre 2022 pour la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu la délibération 2025-06 en date du 11 février 2025 pour la modification di RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 24/03/2026 relatif aux critères d'attribution du régime indemnitaire.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes, la nature, les conditions d'attribution et les plafonds applicables aux agents concernés, il est proposé de modifier le régime indemnitaire selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat,

Madame le Maire informe l'assemblée que le régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) dont le versement est facultatif et lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1/ Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

A. Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) sera instaurée pour :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

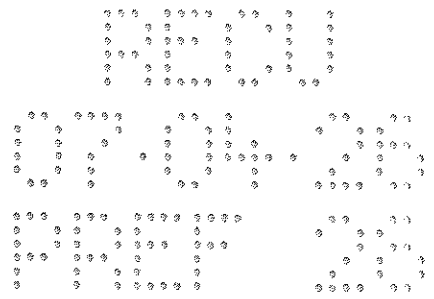
C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Pour l'Etat, L'I.F.S.E. est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels (cf. tableaux récapitulatifs en annexe de cette délibération). Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Il est proposé de fixer les montants suivants pour chaque groupe de fonction répertorié au sein de la collectivité :

Catégorie A : Néant



Catégorie B :

Cadre d'emploi : REDACTEUR TERRITORIAL				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1				
Groupe 2	Secrétaire général de mairie	Responsabilité financière, budgétaire, gestionnaire carrière paie et Rh. Relations interne/externe. Confidentialité	-	9 000€
Groupe 3				

Cadre d'emploi : TECHNICIEN TERRITORIAL				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1				
Groupe 2	Responsable technique	Responsabilité de coordination, difficulté, autonomie, diversité simultanée des tâches, risques d'accident, responsabilité du matériel, effort physique	-	9 000€
Groupe 3				

Catégorie C

Cadre d'emploi : ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Secrétaire de mairie	Exécution financière et RH et budgétaire	-	9 000€
Groupe 2	Agent d'accueil mairie et agence postale. Gestion de	Diversité des tâches, confidentialité. Relations interne/externe	-	8 000€

	l'urbanisme, état civil et élection			
--	-------------------------------------	--	--	--

Cadre d'emploi : ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Agent d'entretien des écoles	Entretien des locaux scolaires (protocole sanitaire à respecter, autonomie, risque)	-	9 000€
Groupe 2	Agent d'entretien	Entretien des locaux communaux	-	8 000€
Groupe 2	Agent services techniques	Diversité des tâches, risque d'accident, effort physique	-	8 000€

Cadre d'emploi : AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAL				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Chef technique	Gestion de l'entretien de la voirie, des espaces verts, maintenance des bâtiments (effort physique, risque d'accident, autonomie, relations)	-	9 000€

Cadre d'emploi : ATSEM				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1				
Groupe 2	Agent des écoles (ATSEM)	Sens de l'organisation, très bon relationnel, maladie professionnelle (posture, santé mentale)	-	8 000€

D. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,

- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (exemples : approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

E. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement,
- En cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement,
- En cas de Congés d'Invalidité Temporaire Imputable au Service, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement,
- En cas de congé de longue maladie et grave maladie, l'I.F.S.E. sera maintenue à hauteur de 30% pour les 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} années,
- En cas de congé longue durée, l'I.F.S.E. sera suspendue,
- En cas de temps partiel thérapeutique : l'I.F.S.E. sera versée en proportion du temps de travail,
- En cas de Période Préparatoire au Reclassement, l'I.F.S.E sera suspendue,

F. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La périodicité de versement est mensuelle.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail

G. Clause de revalorisation de l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Cette revalorisation n'est possible que si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

2/ Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

A. Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Son versement est facultatif et non-reconductible d'une année sur l'autre.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera instauré pour :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Pour l'Etat, le C.I.A. est composé d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Il est proposé de fixer les montants suivants pour chaque groupe de fonction répertorié au sein de la collectivité :

Catégorie A : Néant

Catégorie B :

CADRES D'EMPLOIS : REDACTEUR TERRITORIAL				
	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 2	Secrétaire générale de mairie	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.	-	1 260€

CADRES D'EMPLOIS : TECHNICIEN TERRITORIAL				
	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 2	Responsable technique	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre	-	1 260€

		les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.		
--	--	--	--	--

Catégorie C :

CADRES D'EMPLOIS : ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX				
	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Secrétaire de mairie	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.		1 260€
Groupe 2	Agent d'accueil	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.	-	1 200€

CADRES D'EMPLOIS : ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Agent des écoles et d'entretien	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.	-	1 240€
Groupe 2	Agent d'entretien, aide aux services périscolaires Agent services techniques	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.	-	1 200€



CADRES D'EMPLOIS : AGENT DE MAITRISE TERRITORIAUX				
	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1	Chef technique	Ponctualité, Respect des horaires, Suivi des activités, Esprit d'initiative, Esprit d'équipe, Respect des directives, Capacité à prendre en considération les besoins du service public et les évolutions du métier et du service, Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier, Qualité du travail, Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences, Sens de la communication.	-	1 240€
Groupe 2	-	.	-	-

Cadre d'emploi : ATSEM				
Groupes de fonctions	Fonctions	Critères	Montants	
			Mini [facultatif]	Maxi
Groupe 1				
Groupe 2	Agent des écoles (ATSEM)	Connaissance en psychologie de l'enfant, maîtrise de l'hygiène, établir une relation avec les parents, une bonne communication orale, la patience, le sens de l'anticipation et de la vigilance.	-	1200€

D. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A. sera maintenu intégralement,
- En cas de congé de maladie ordinaire, le C.I.A. suivra le sort du traitement,
- En cas de Congés d'Invalidité Temporaire Imputable au Service, en cas de maladie professionnelle et d'accident de trajet le C.I.A suivra le sort du traitement,
- En cas de congé de longue maladie et grave maladie, le C.I.A. sera suspendu,

- En cas de congé longue durée, le C.I.A sera suspendu,
- En cas de temps partiel thérapeutique : le C.I.A. sera versé en proportion du temps de travail,
- En cas de Période Préparatoire au Reclassement, le C.I.A sera suspendu,
-

E. Périodicité de versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la présence de l'agent.

F. Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Cette revalorisation n'est possible que si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

3/ Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler notamment avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération définis par l'article L714-11 du Code Général de la Fonction Publique (*lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité, avant l'entrée en vigueur de la loi précitée*).
- En application de l'article L714-8 du Code général de la fonction publique, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au R.I.S.F.E.E.P.

En application de l'article L714-5 du code général de la fonction publique, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au R.I.S.F.E.E.P.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 15/04/2026

Cette présente délibération abroge toutes les dispositions relatives au régime indemnitaire antérieures qui ne sont pas cumulables avec le R.I.F.S.E.E.P.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents ou représentés, décide :

Article 1 :

D'instaurer les nouvelles dispositions d'une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 15/04/2026

Article 2 :

D'autoriser Mme le Maire à fixer par arrêté individuel l'attribution pour chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3 :

Précise que la précédente délibération n° 2025-06 en date du 11 février 2025 est abrogée.

Article 4 :

Dit que les budgets au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Ainsi fait et délibéré en séance, les jours, mois et an susdits par les conseillers municipaux présents ou représentés.

Extrait certifié conforme.

Fait à Le Grand-Serre, le 03 Avril 2026

Le Maire,

François ORLOWSKI



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de GRENOBLE – 2, Place de Verdun-BP 1135 – 38022 GRENOBLE Cedex, dans un délai de deux mois à compter de sa notification. En application du décret n°2018-251 du 6 avril 2018, la saisine de la juridiction pourra également se faire via l'application « Télérecours citoyens » figurant sur le site www.telerecours.fr