Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

Noyarey

ISERE
38360 NOYAREY

Extrait du registre des délibérations et des décisions administratives du Maire

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du lundi 19 octobre 2026

DELIBERATION N°2026-061

L'an 2026, le 19 octobre, à 18 heures 30, le Conseil municipal de la Commune de NOYAREY, convoqué le 14 octobre 2026, s'est réuni en Salle Poly'Sons (321 route de la Vanne - 38360 Noyarey) sous la présidence de Monsieur Didier PERRIN, Maire de la Commune de NOYAREY.

PRESENTS : Didier PERRIN, Christian BERTHIER, Nelly JANIN QUERCIA, Alexandre TREPIER, Christine AUDOUARD, Romain BRIANT BUISSON, Pascal CHAUDIERE, Virginie DURANT, Emmanuel ESCANDE, Alison FERRIGNO, Gérard FEY, Bénédicte GUILLAUMIN, Meryle LOCATELLI, Chloé MERIGUET, Nathael PALOMBA, Alfio PENNISI, Annie PONTHIEUX, Prazeres RIBEIRO, Denis ROUX (arrivé à 18h35 après l'adoption du procès-verbal du Conseil municipal du 06/07/26).

Nombre de conseillers en exercice :	19
Nombre de conseillers présents :	19
Nombre de conseillers votants :	19

DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE :
Conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Madame Christine AUDOUARD a été désignée comme secrétaire de séance.

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 06/07/2026
Monsieur Didier PERRIN, Maire, propose l'approbation du procès-verbal du Conseil municipal du 06/07/2026. Il est approuvé à l'unanimité.

DELIBERATION N°2026-061 : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
Christine AUDOUARD, Rapporteure

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,

Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

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 la délibération 2024-061 en date du 16 décembre 2024

RAPPELLE les principes structurants de 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 ;

RAPPELLE que les indemnités suivantes sont utilisées pour construire ce 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) *Décret n° 2014-513 du 20/05/2014*	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

VU l'avis FAVORABLE du comité social territorial en date du 22 septembre 2026 ;

Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

Il convient de mettre à jour et d'abroger la délibération 2024-061 concernant le RIFSEEP ;

PROPOSE d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 :

L'instauration du RIFSEEP par la collectivité impose la suppression corrélative notamment de la prime de fonction et de résultats (PFR), de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques et l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Article 2 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel ;

- Sont exclus :
  - Les vacataires
  - Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé
  - Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage

Article 3 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle ;
- une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 4 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Responsabilité d'encadrement
- Nombre d'agents encadrés
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions par exemple)
- Complexité de pilotage et de conception d'un projet

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

- Concours
- Niveau de qualification
- Niveau de technicité attendu
- Polyvalence : du nombre d'activités exercées

Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

- Autonomie
- Diversité des tâches, dossiers ou des projets
- Initiative
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès des agents/partenaires.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

- Confidentialité
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Contraintes horaires
- Contraintes physiques
- Exposition au stress

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade, celui-ci pouvant être à la hausse comme à la baisse. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires, Indemnité compensant un travail de nuit, Indemnité pour travail du dimanche, Indemnité pour travail des jours fériés, astreintes, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections...).

Nombre de groupes de fonctions :

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

Catégorie A :	A1	Fonction de direction des services
	A2	Chargé de communication
Catégorie B :	B1	Emploi avec expertises, technicités particulières et encadrement de service(s)
	B2	Emploi avec expertises et technicités particulières
	B3	Emploi autonome avec expertises technicités particulières
Catégorie C :	C1	Coordination d'un service
	C2	Chef d'équipe
	C3	Agent avec une technicité particulière

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Les éléments suivants seront appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle (cf. grille évaluation en annexe) :

- La conscience professionnelle
- Le sens du service public
- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles

Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La prise d'initiative et le sens de l'organisation

Article 5 : classification des emplois et plafonds

Groupe	Fonctions	IFSE annuelle maximum Plafond Etat	IFSE Minimum Mensuelle Communale	IFSE annuelle maximum Communale	CIA Plafond de l'Etat	CIA Annuel Communal
Attaché - Ingénieur						
Groupe A1	Fonction de direction des services	36210	450	12780	6380	700
Groupe A2	Chargé de communication	32130	425	8200	5670	700
Technicien – Animateur – Rédacteur – Éducateur des activités physiques et sportives						
Groupe B1	Emploi avec expertises et technicités particulière et encadrement de service	17480	400	10800	2380	700
Groupe B2	Emploi autonome avec des responsabilités de projet nécessitant une expertises et technicités particulières	16015	375	10800	2185	700
Groupe B3	Emploi autonome avec expertises technicités particulières	14650	335	6550	1995	700
Adjoint technique- ATSEM - Adjoint administratif – Adjoint d'animation – Agent de maîtrise						
Groupe C1	Coordination d'un service	11340	335	6300	1260	700
Groupe C2	Chef d'équipe, agent avec une technicité particulière	11340	235	5020	1260	700
Groupe C3	Agent avec une technicité	10800	120	4000	1200	700

Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

	particulière						

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE mensuelle attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.
La fonction de régisseur bonifiera l'IFSE mensuelle de 11€ par régie.

Article 6 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement avec une bonification au mois de novembre, intégrant le traitement indiciaire du mois pour les agents présents du 1er décembre N-1 au 1er novembre N. Pour les agents intégrant la collectivité, cette bonification sera proratisée au temps de présence.

Le CIA est fixé est versé en une fois ; les grilles d'évaluation, annexées à la délibération, constituent les critères pour le calcul de celui-ci. Il sera modulé en fonction du respect des critères et de l'atteinte des objectifs fixés lors des entretiens professionnels en fonction de la quotité suivante :

- 50% du montant du CIA pour le respect des critères dont :
  - ✓ Pour les agents non-encadrants :
    - 30% Compétences professionnelles et techniques
    - 30% Qualités relationnelles
    - 40% Contribution à l'activité du service
  - ✓ Pour les encadrants :
    - 15% Compétences professionnelles et techniques
    - 20% Qualités relationnelles
    - 30% Contribution à l'activité du service
    - 35% Capacité managériale
- 50% du montant du CIA pour les objectifs
  - Aucun objectif atteint = 0
  - Un objectif non-conforme et un objectif en voie d'amélioration = 25% du montant du CIA
  - Deux objectifs en voie d'amélioration = 50% du montant du CIA
  - Un objectif conforme aux attentes et un objectif non-conforme = 50% du montant du CIA
  - Un objectif atteint et un objectif en voie d'amélioration = 75% du montant du CIA
  - Deux objectifs conformes aux attentes = 100% du montant du CIA

Une bonification de 150€ sera attribuée pour les agents ayant une évaluation globale supérieure aux attentes.

Pour l'IFSE et le CIA, les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel sur autorisation, de droit ou occupés sur un emploi à temps non-complet.

Article 7 : En cas d'absence
L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

Envoyé en préfecture le 21/10/2026
Reçu en préfecture le 21/10/2026
Publié le
ID : 038-213802812-20261019-DELIB_2026_061-DE

- 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.
- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Temps partiel thérapeutique (TPT)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)

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.

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

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.
Dès lors que l'absence ou le congé entraine une suspension règlementaire de la rémunération, l'IFSE cesse d'être versée. Exemples : exclusion temporaire dans le cadre disciplinaire, congé parental, disponibilité, etc.
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.

Le CIA sera versé au prorata du temps de présence effective ;

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL

ADOPTE les modifications du Régime Indemnitaire tenant compte de Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) proposées ci-dessus, à compter du 1er novembre 2026.

Décision adoptée à l'unanimité.
Pour : 19

Affiché le : 22/10/2026
Reçu en préfecture le : 21/10/2026
Exécutoire le : 22/10/2026

Pour extrait conforme au registre des
Délibérations et des décisions administratives
Noyarey, le 20/10/2026

Le Maire,
Didier PERRIN

