Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Mairie de Saint-Savin
04 74 28 92 40
mairie@saintsavin-isere.fr

REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DELIBERATION n°2026-011

Nombre de Conseillers en exercice : 27

présents : 23

votants : 26

L'an deux mille vingt-six, le 6 février 2026 à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de SAINT-SAVIN dûment convoqué, s'est réuni, à la salle du conseil en mairie, sous la présidence de Fabien DURAND, Maire
Date de convocation du Conseil Municipal : le 30 janvier 2026

Présents : Mmes et Mrs : Fabien DURAND, Florence VERLAQUE, Jean-Michel CREMONESI, Angélique CONTAMIN, Claude DIMIER, Delphine GUILLOT, Christian COCAT, Patrick ROZE, Marie-Laure GONCALVES, Catherine LINAGE, Franck ROESCH, Anne-Lise MAULOUET, Daniel PAILLOT, Elodie DUGUE, Nicolas MILLON, Rachel BASSET, Clément RAVET, Virginie MATHIEU, Alexandre GINET, Claude BINET, Viviane MONTOVERT, Jean-Philippe ROUSSEL, Philippe TISSERAND

Absents excusés : Christophe DENIS (pouvoir à Fabien DURAND), Célia CASTELLI (pouvoir à Angélique CONTAMIN), Eveline DUJARDIN (pouvoir à Christian COCAT)

Absent : Romain BIANZANI

Secrétaire de séance : Angélique CONTAMIN

DELIBERATION PORTANT SUR LES MODALITES D'ATTRIBUTION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

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 n°16 du 26 mars 2021 instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire préexistant, pour les agents de la commune ;

Vu la délibération n°59 du 16 décembre 2022 mettant à jour le régime indemnitaire (RIFSEEP) afin de tenir compte de l'évolution de l'organigramme de la commune, des profils de postes, du tableau des effectifs et des critères d'attribution du régime indemnitaire ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 16/12/2025

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité décide 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 :

- 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 :

La délibération n°59 du 16 décembre 2022 est abrogée.

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) *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

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)

Une part fixe (IFSE) basée sur des niveaux de responsabilités (selon le tableau des groupes de fonctions ci-après), des sujétions, **et l'expérience professionnelle acquise**.

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

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

Une part variable (CIA), appréciée lors de l'entretien professionnel annuel (ou à défaut via tout autre moyen d'évaluation par le responsable hiérarchique) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il sera déterminé en tenant compte des quatre critères suivants avec pondération:

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

L'évaluation prend en considération les objectifs et les orientations générales du projet d'administration au regard des critères suivants :

- L'investissement
- Les compétences professionnelles, la connaissance dans son domaine d'intervention,
- Les qualités relationnelles, la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- Le comportement professionnel avec l'implication dans les projets du service,
- Le management (quand il existe),
- Et plus généralement, le sens du service public.

LA DETERMINATION DU GROUPE DE FONCTIONS

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents.

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire) ;
- de la technicité, expertise, expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire) ;
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire) ;

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Les critères suivants ont ainsi été retenus afin de déterminer les niveaux de responsabilité, de technicité et de sujétions :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, ou de conception	Management : responsabilité d'encadrement direct, Niveau encadrement dans hiérarchie
	Nombre de collaborateurs
	Transversalité et autonomie, responsabilité de coordination
	Impact décisionnel : influence
	Responsabilité de projets (dossier ou projet, diversité des tâches, polyvalence)
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions	Niveau de qualification requis : complexité (élémentaire, moyen, expertise)
	Rareté de l'expertise, difficulté de recrutement
	Actualisation des connaissances
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations internes et externes
	Itinérance
	Sujétions liées aux horaires : amplitude, horaires décalés, coupés ... Sujétions liées à la santé : manipulation de produits dangereux ou chimiques Sujétions liées à la pénibilité : travaux, risques d'agression Respect des délais Responsabilité matérielle, financière (gestion de budget, régies), sécurité d'autrui Risques contentieux, tension mentale, nerveuse

Ainsi, 6 niveaux différents ont pu être dégagés :

Directeur-trice général-e des services	Niveau	1
Responsable de pôle ou de structure	Niveau	2
Expert-e technique autonome	Niveau	3
Manager de proximité	Niveau	4
Agent-e opérationnel-le avec sujétions	Niveau	5
Agent-e opérationnel-le sans sujétion	Niveau	6

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Chaque poste correspond à un niveau, niveau qui correspond à un groupe et donc à un montant plafond de prime selon son cadre d'emploi.

2. LA DETERMINATION DES GROUPES ET MONTANTS PLAFONDS

Catégorie A :

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	Montant plafond annuel réglementaire indicatif de l'IFSE maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum
			Montants planchers	Montants plafonds	
Groupe 1	DGS	36 210€	10 000 €	36 210 €	0 à 6 390 €
Groupe 2	Responsable de pôle ou de structure (directeur de centre de loisirs, DGA, ingénieur)	32 130€	10 000 €	32 130 €	0 à 5 670 €

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Catégorie B :

Cadre d'emploi des techniciens	**Fonctions exercées**	**Montant plafond annuel réglementaire indicatif de l'IFSE**	**Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité**		**Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum**
			Montants planchers	Montants plafonds	
Groupe 1	Fonctions de coordination, de pilotage, d'encadrement d'une équipe	19 660 €	6 000 €	19 660 €	0 à 2 680 €
Groupe 2	Poste induisant de l'expertise : responsable urbanisme et projets	18 580 €	6 000 €	18 580 €	0 à 2 535 €
Cadre d'emploi des rédacteurs					
Groupe 1	Fonctions de coordination, de pilotage, d'encadrement d'une équipe	17 480 €	5 000 €	17 480 €	0 à 2 380 €
Groupe 2	Poste induisant de l'expertise : chargé de projets, gestionnaire des ressources humaines	16 015 €	4 000 €	16 015 €	0 à 2 185 €

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Catégorie C :

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	Montant plafonds annuel réglementaire indicatif de l'IFSE	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum
			Montants planchers	Montants plafonds	
Groupe 1	Responsable de services techniques	11 340 €	2 400 €	11 340 €	0 à 1 260 €
Groupe 2	Gestionnaire comptable, gestionnaire des ressources humaines, agent d'état civil, encadrement ou coordination d'une équipe, chargé de communication	11 340 €	2 400 €	11 340 €	0 à 1 260 €
Groupe 3	Fonctions d'accueil, agent en lien avec une équipe pédagogique, agent d'exécution	10 800 €	2 400 €	10 800 €	0 à 1 200 €

Article 5 :

Le montant d'IFSE individuel sera déterminé par l'autorité territoriale (cf. article 9) 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

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

CAS PARTICULIER DES REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES

Une part complémentaire dite « IFSE régisseur » est attribuée aux agents ayant la responsabilité d'une régie. Elle s'ajoute à l'IFSE de l'agent dans le respect des plafonds règlementaires de son cadre d'emplois. Le montant est déterminé selon les modalités de l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 modifié, au prorata du temps de travail.

MONTANTS DE LA PART IFSE RÉGIE

Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)	**Montant du cautionnement (en euros)**	**Montant annuel de l'indemnité prévue (arrêté du 03/09/01 (en euros)**	**Montant mensuel d'IFSE attribué (en euros)**
Jusqu'à 1 220	-	110 minimum	9.17
De 1 221 à 3 000	300	110 minimum	9.17
De 3 001 à 4 600	460	120 minimum	10.00
De 4 601 à 7 600	760	140 minimum	11.67
De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum	13.33
De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum	16.67
De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum	26.67
De 38 001 à 53 000	4600	410 minimum	34.17

Article 6 :

Dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicables dans la FPE *(d'autres modalités peuvent être fixées par la collectivité, sous réserve qu'elles ne soient pas plus favorables)* **:**

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

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

- 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 en cas de :

- 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 :

- l'IFSE sera maintenue à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années. Le CIA sera suspendu

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

Article 7 :

La part fixe du régime indemnitaire sera versée :

- mensuellement au prorata du temps de travail.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel.

Article 8 :

En application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, les agents qui percevaient antérieurement à la présente délibération un niveau indemnitaire mensuel supérieur à celui de leur groupe de fonctions, percevront au titre de l'IFSE une indemnité différentielle à hauteur de ce montant. Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste.

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 collectivités, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE

Article 10 :

Le montant du régime indemnitaire fait 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 1/03/2026.

Article 13 :

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.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Fait et délibéré le 6 février 2026
Pour copie conforme.

Le Maire,

MAIRIE DE ST-SAVIN 38 (Isère)

Fabien DURAND

Envoyé en préfecture le 10/02/2026
Reçu en préfecture le 10/02/2026
Publié le 11/02/2026
ID : 038-213804552-20260206-DEL2026_011-DE