

**DEPARTEMENT DE L'AIN**  
**Arrondissement de Bourg**  
**Canton d'Attignat**  
**Commune de MONTRACOL**

**EXTRAITS DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL MUNICIPAL DE MONTRACOL**

**Séance du 29 janvier 2026**

L'an deux mil vingt-six et le vingt-neuf janvier à vingt heures et trente minutes, le Conseil Municipal de Montracol, dûment convoqué, s'est réuni sous la présidence de Monsieur David LAFONT, Maire, à la mairie.

En exercice	Présents	Nombre de procurations	Nombre de suffrages exprimés	DATE DE LA CONVOCATION
15	09	4	13	Le 21 janvier 2026

**Présents :**

MMES Hélène ROUX DIT RICHE, Aurélie CAVALLERO, Sophie GAUTHERET, Bénédicte JOURDIN,  
 MM. David LAFONT, Martial CHEVALIER, Christophe SUBTIL, Christophe JOLY, Loïck YONNET

**Absents excusés :**

MMES Annie CHARTREZ (donne pouvoir à Martial CHEVALIER), Corinne AGIUS (donne pouvoir à Bénédicte JOURDIN), Patricia CHAMBARD (donne pouvoir à Christophe SUBTIL)  
 MM. Morgan MERLE (donne pouvoir à David LAFONT), Frédéric REFOUVELET, Laurent CLAUS

**A été élue secrétaire : Madame Hélène ROUX DIT RICHE**

**Objet : REEXAMEN DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 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 délibération du Conseil Municipal N° 2023 11 22 du 29 novembre 2023

Le Maire informe l'assemblée,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé depuis plusieurs années une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants : prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

#### **Contexte actuel :**

Au vu du projet de création d'une agence postale communale et du mode de rémunération des 2 agents concernés par cette mission supplémentaire, les montants décidés pour la part IFSE du RIFSEEP, nécessitent d'être revus.

#### **1 - Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs et des adjoints techniques.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux contractuels.

#### **2 - Montants de référence**

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

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 :

<b>Groupe</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
<b>Groupe 1</b>	Secrétaire de mairie
<b>Groupe 2</b>	Responsable technique
<b>Groupe 3</b>	Fonctions d'exécutions administratives et techniques

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois visés plus haut soient fixés à :

<b>GROUPES</b>	<b>IFSE</b>		<b>CIA</b>	
	<b>MONTANT MINIMUM</b>	<b>MONTANT MAXIMUM</b>	<b>MONTANT MINIMUM</b>	<b>MONTANT MAXIMUM</b>
GROUPE 1	3 000,00	32 130,00	150,00	2380,00
GROUPE 2	1 500,00	18 580,00	150,00	1200,00
GROUPE 3	898,80	10 800,00	100,00	1200,00

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### **3 - Modulations individuelles et périodicité de versement**

#### **A. Part fonctionnelle : IFSE**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel attribué individuellement.

#### **B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

### **4 - Modalités ou retenues pour absence**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010).

## **5 – Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur**

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

**Le Conseil municipal**, après en avoir délibéré à l'unanimité :

**DECIDE :**

### **Article 1<sup>er</sup>**

D'instaurer les nouveaux montants du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus à partir de ce jour.

### **Article 2**

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

### **Article 3**

Précise que les crédits nécessaires au paiement de cette prime ont été prévus et inscrits au budget primitif 2026 et le seront les années suivantes.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Pour extrait conforme,

Le Secrétaire de séance

Le Maire,  
David LAFONT

