Envoyé en préfecture le 09/06/2026
Reçu en préfecture le 09/06/2026
Publié le
ID : 060-216005355-20260414-DEL2026_21_01-DE

Délibération n°21-2026

DEPARTEMENT DE L'OISE

———

ARRONDISSEMENT

SENLIS

OBJET :
Délibération modification du RIFSEEP

ADOPTÉ :
Vote :

Pour :

Contre :

Abstention(s) :

A l'unanimité des membres présents ☐

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE ROBERVAL

Séance du 14 avril 2026
L'An deux mille vingt-six le 14 avril 2026 à 18h30 heures,

Le Conseil ***MUNICIPAL*** de Roberval, régulièrement convoqué le 07 avril 2026, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire.

Sous la présidence de Michel SINEAU

Etaient présents : Mesdames et Messieurs,
Michel SINEAU, Aurore BOUCHENEZ, Christian VAN WETTEREN, Karine GROSSO, Fath GUELLI, Déborah MARCQUE, Pascal ENGELS, Gwladys JACQUET, Dominique BRIEST, Clément BRIEST

Etaient représentés :

Etaient absents excusés :
Madame Sophie RABATEAU

Secrétaire de séance
Madame Déborah MARCQUE

M. Michel Sineau ouvre la séance et constate que le conseil réunit les conditions pour délibérer valablement.

2026/21- DELIBERATION MODIFICATION DU RIFSEEP

La mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP a fait l'objet d'une délibération le 24 octobre 2017.

Il est nécessaire de délibérer afin de réexaminer le nouveau plafond du montant de l'IFSE et du CIA.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ;
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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Envoyé en préfecture le 09/06/2026
Reçu en préfecture le 09/06/2026
Publié le
ID : 060-216005355-20260414-DEL2026_21_01-DE

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu la délibération du 24 octobre 2017 instaurant le RIFSEEP ;

Vu la promulgation de la loi de finances 2025 qui prévoit qu'à partir du 1er mars 2025, l'indemnisation des agents publics en arrêt maladie ordinaire sera fixée à 90% au lieu de 100% durant les trois premiers mois du congé ;

Vu la création d'un poste d'attaché permanent à temps non complet en date du 1er mars 2026 ;

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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 ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (non obligatoire).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

Envoyé en préfecture le 09/06/2026
Reçu en préfecture le 09/06/2026
Publié le
ID : 060-216005355-20260414-DEL2026_21_01-DE

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les adjoints administratifs

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».
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 ou occupés sur un emploi à temps non complet.
Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.
Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.
Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
  - Responsabilité de formation d'autrui,
  - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
  - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
  - Autonomie, initiative,

Pour les catégories C :

➢ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Envoyé en préfecture le 09/06/2026
Reçu en préfecture le 09/06/2026
Publié le
ID : 060-216005355-20260414-DEL2026_21_01-DE

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	*Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications*	3 500 €	1 000 €	12 600 €
G 2	*Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil*	3 000 €	800 €	12 000 €

III. Modulations individuelles :

➢ 1) 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, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).
Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.
Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent selon les critères suivants.

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.
La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

➢ 2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel
Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Envoyé en préfecture le 09/06/2026
Reçu en préfecture le 09/06/2026
Publié le
ID : 060-216005355-20260414-DEL2026_21_01-DE

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➢ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret **n° 2014-513 du 20 mai 2014** : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes …) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, …) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;

V. Modalités de maintien ou de suppression :

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement.
En cas de congé de maladie ordinaire, de temps partiel thérapeutique et de période préparatoire au reclassement, les primes suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie, le versement du régime indemnitaire est maintenu à raison de 33 % la première année et de 60 % les deux années suivantes.

En cas de congé longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Envoyé en préfecture le 09/06/2026
Reçu en préfecture le 09/06/2026
Publié le
ID : 060-216005355-20260414-DEL2026_21_01-DE

L'IFSE n'est pas versée en cas d'absence irrégulière, dans le cadre de l'exercice du droit de grève, en cas d'exclusion temporaire disciplinaire et de suspension.

VI. Revalorisation :

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

VII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 14 avril 2026.

VIII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

IX. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Après en avoir délibéré, le 14 avril 2026, le conseil municippal décident

- d'instaurer à compter du 14 avril 2026 pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
  - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) d'un montant maximal de 2880 euros (deux milles huit cent quatre-vingt euros) par an
  - un complément indemnitaire annuel (CIA) d'un montant maximal de 700 euros (sept cents euros) par an
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.

Ainsi fait et délibéré à Roberval, le 14 avril 2026
Monsieur Le Maire Michel SINEAU

- **Transmis au représentant de l'Etat le :**
- **Publié le :**

Acte signé le

