



EXTRAIT N°02/2026 DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 26 FEVRIER 2026

Date de la
convocation :
Le 13 février 2026

Nombre de
conseillers
municipaux
En exercice 33

En début de séance :

Présents 19
Procurations 4
Absents 10
Excusés 0

En cours de Séance :

Présents 19
Procurations 4
Absents 10
Excusés 0

L'an deux mil vingt-six, le vingt-six du mois de février, le Conseil Municipal convoqué en session extraordinaire s'est réuni dans la salle des délibérations de la mairie de Saint-Joseph sur convocation, sous la présidence du 1^{er} adjoint, M. MONPLAISIR Yan

PRESENTS :

Adjoints : M. ADELE Claude, Mme MIEVILLY Eliane, M. CRETINOIR Joël, Mme CATHERINE Marie-Lyne, Mme DUBO Corinne, M. CACLIN Laurent, Mme LAMIN Marie-Josée, Mme LEGIEL Eliane.

Conseillers municipaux : M. PALIX Pierre, M. NAPOLY Raymond, Mme MARLIACY Danielle, Mme CAVALIER-DOURE Sandrine, Mme MENCE Marielle, M. ROSELET Jean-Christophe, M. ARETO Joseph, M. FERDINAND Thierry, M. THELESTE Johan, M. CIDOLIT Bertrand

ABSENTS EXCUSES : Mme DUCADOS Anne-Caroline, (procuration à M. CACLIN Laurent), Mme CARDOU Josiane (procuration à Mme LAMIN Marie-Josée), M ADELAIDE Michel (procuration à Mme CATHERINE Marie-Line), Mme CARIN Jocelyne (procuration à M. ARETO Joseph)

ABSENTS NON-EXCUSES : M. BERNABE Cédric, M. DELPHIN Laurent, Mme RIERNY Sandrine, Mme BEAUJOLAIS Marie-José, M. SAINT-HONORE Laurent, M. ATHANASE Rémy, Mme OSTALIE MORVILLIER Marie Clarisse. M. MARLET Camille, Mme FRANCOIS Francine, M. MARLET Daniel

ASSISTANTS M. Pascal QUIONQUION (DGS), Mme Valentine CILPA (DGSA1), Mme Rose-Aimée DOUARVILLE-BLAISE (Assistante DGS), Mme Elona KRISTO (DST), Mme Rachel VALLERAY, (DRH), M. Victor VELAYE (DIRFIN), M. Stephan GLANIOS .

Le quorum étant atteint, le président déclare la séance ouverte à seize heures et cinquante-cinq minutes et procède à la désignation du secrétaire de séance, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Mme CATHERINE Marie-Line pressentie, déclare accepter la fonction de secrétaire de séance qui lui est proposée.

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Fondements réglementaires :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses article L. 712-1 et L. 714-4 et suivants ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) dans la fonction publique d'État ;

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

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du 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'État ;

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application aux corps des cadres d'emploi des :

- Filière administrative : Administrateurs ; Attachés ; Secrétaires de mairies ; Rédacteurs ; Adjointes administratifs.
- Filière technique : Ingénieurs en chef ; Ingénieurs ; Agents de maîtrise ; Adjointes techniques.
- Filière médico-sociale : Psychologues ; Conseillers socio-éducatifs ; Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ; Agents sociaux.
- Filière culturelle : Conservateurs du patrimoine ; Conservateurs de bibliothèques ; Attachés de conservation du patrimoine ; Bibliothécaires ; Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; Adjointes du patrimoine ;
- Filière sportive : Educateurs des activités physiques et sportives ; Opérateurs des activités physiques et sportives.
- Filière animation : animateurs ; Adjointes d'animation.

Vu la délibération du 11 décembre 2003, instituant le régime indemnitaire des agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux agents non titulaires en fonction dans la collectivité

Considérant l'avis du comité social territorial rendu en date du 13 janvier 2026 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu ;

Considérant que ce régime indemnitaire aura pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité ;

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

- Reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre fonctions ;

Il est proposé à l'assemblée délibérante, d'instituer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), pour les 3 établissements (Ville, Caisse des écoles et Centre communal d'actions sociales).

CONTEXTE

Le RIFSEEP se compose de deux parties :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel

Il appartient au conseil municipal de :

- D'instaurer à compter de la décision du conseil municipal, pour les agents relevant des cadres d'emploi ci-dessous :
- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complémentaire indemnitaire annuel (CIA) facultatif ;
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

I. Bénéficiaires :

Le RIFSEEP est versé :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel ;
- Aux contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent, à temps complet, à temps non complet, à temps partiel.

Ne sont pas concernés :

- Les agents contractuels de droit privé (PEC, contrats aidés, apprentis...) ;
- Les agents non concernés règlementairement par le RIFSEEP (Ex : Filière Police municipale).

II. Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE) :

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public).

Les fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser les responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet ;

Accusé de réception en préfecture 972-219722246-20260303-02-2026-DE Date de télétransmission : 03/03/2026 Date de réception préfecture : 03/03/2026

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent intégrant toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste ;
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité : Il s'agit de valoriser les contraintes particulières liées au poste.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, déterminé pour chaque cadre d'emplois.

a. **Groupes de fonction :**

La Collectivité a choisi de déterminer un nombre de groupes de fonctions, toutes filières confondues, comme suit :

- 4 groupes de fonctions pour les agents de catégories A
 - A1 : Directeur général (H/F)
 - A2 : Directeur général adjoint (H/F) ; Collaborateur de cabinet (H/F)
 - A3 : Directeur (H/F)
 - A4 : Chargé de mission (H/F) ; Directeur adjoint (H/F)
- 3 groupes de fonctions pour les agents de catégories B
 - B1 : Directeur (H/F) ; Chef de service (H/F)
 - B2 : Chef de service (H/F) ; Responsable adjoint ayant 2 supérieurs hiérarchiques (H/F)
 - B3 : Autres agents de catégorie B (H/F)
- 2 groupes de fonctions pour les agents de catégories C
 - C1 : Responsable de service (H/F) ; Chef d'équipe (H/F) ; Tout agent ayant une responsabilité hiérarchique (H/F)
 - C2 : Agent d'exécution (H/F)

b. **Mise en application de la réglementation :**

1. **Détermination du nombre de points**

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est déterminée sur la base d'un système de nombre de points cumulés, attribués pour chaque fonction exercée au sein de la collectivité. Ce calcul repose sur une méthodologie équitable, organisée comme suit :

- **Tableau des fonctions** : toutes les fonctions de la collectivité y sont répertoriées.
- **Critères d'évaluation** : chaque fonction, est évaluée conformément aux critères professionnels réglementaires précédemment énumérés.
- **Indicateurs associés** : chaque critère est décliné en indicateurs permettant une appréciation objective de la fonction.
- **Échelles de graduation** : à chaque indicateur correspond une échelle de niveau, reflétant l'intensité, la fréquence ou la complexité de cet indicateur.
- **Attribution de points** : chaque niveau de l'échelle concerné équivaut à un barème.
- **Totalisation** : le cumul des points obtenus pour l'ensemble des indicateurs détermine le score global de la fonction, servant de base de calcul à l'IFSE.

Ce système garantit une approche homogène et proportionnée, tenant compte des responsabilités et des sujétions propres à chaque fonction.

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

2. Détermination de la valeur du point

La valeur de référence du point, sert de base pour la catégorie A1 et constitue le point de départ du calcul applicable à l'ensemble des groupes de fonctions, de A2 à C2, toutes filières confondues, conformément aux règles définies.

- La valeur de référence du point d'IFSE sera déterminée pour l'année 2026 sur la base de l'évaluation réalisée (cotation) dans le cadre de la mise en œuvre de cette indemnité, et ce, dans la limite de l'enveloppe budgétaire dédiée au déploiement du RIFSEEP en 2026.
- Cette valeur pourra être réexaminée en 2027, compte tenu du caractère encore imprécis des prévisions préétablies pour l'année 2026.
- Par la suite, après une phase de stabilisation, la valeur de référence fera l'objet d'une révision tous les quatre ans, conformément au calendrier de révision du RIFSEEP prévu par la réglementation — ou tous les trois ans dans l'hypothèse où une révision serait effectivement opérée en 2027.
- Les écarts appliqués sont les suivants :
 - Entre les groupes A1 et B1 : -18,5 % ⁽¹⁾
 - Entre les groupes A1 et C1 : -30,13 % ⁽²⁾
- Pour les groupes et sous-groupes de fonctions : Une réduction de 5 % est appliquée par sous-groupe sur la valeur précédente du groupe ou sous-groupe.
- Tableau récapitulatif : _

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Groupe	Valeur de référence du point	Groupe	Valeur de référence du point ⁽¹⁾	Groupe	Valeur de référence du point ⁽²⁾
A1	x	B1	-5% de A4	C1	-5% de B3
A2	-5%	B2	-5%	C2	-5%
A3	-5%	B3	-5%		
A4	-5%				

3. Méthode de calcul de L'IFSE

IFSE = Nombre de points x Valeur de référence du point

III. Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

La mise en place du CIA est obligatoire, mais l'attribution à titre individuelle est facultative puisqu'elle résulte des conclusions de l'entretien professionnel basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Il est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes.

a. Mise en application de la réglementation :

Grille d'évaluation

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

Une grille d'évaluation a été définie, dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, pour apprécier, chaque année, la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent, sur une échelle de 5 niveaux.

Le montant du CIA attribué à l'agent est versé selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP.

Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

IV. **Montants des plafonds**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération.

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

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.

Groupes de fonctions et montants plafonds selon les filières

Ces plafonds ne préjugent en aucune manière des montants qui seront attribués.

Les montants mentionnés s'entendent à titre individuel et annuel.

Pour certains cadres d'emplois, les niveaux de plafonds et de planchers fixés par l'arrêté ministériel (pour l'IFSE et le CIA) sont inférieurs au nombre de groupes de fonctions définis par la collectivité de Saint-Joseph. Ainsi, il arrive que des niveaux différents se voient appliquer les mêmes plafonds IFSE et CIA, malgré des groupes de fonctions distincts.

V. **Périodicité du versement**

a. **IFSE**

L'IFSE est versé mensuellement.

b. **CIA**

Le CIA est versé annuellement entre le mois de novembre et de décembre, à partir des résultats de l'entretien professionnel annuel.

VI. **Garantie de maintien de rémunération**

Accusé de réception en préfecture 972-219722246-20260303-02-2026-DE Date de télétransmission : 03/03/2026 Date de réception préfecture : 03/03/2026
--

- Si le montant du régime indemnitaire actuel de l'agent est supérieur à ce que prévoit la nouvelle méthode de calcul :
- le montant de l'ancien régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- Si le montant du régime indemnitaire actuel de l'agent est inférieur à ce que prévoit la nouvelle méthode de calcul :
- le montant du nouveau régime indemnitaire est appliqué.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3.

Ce maintien se matérialise par une ligne spécifique intitulée « Maintien de l'ancien régime indemnitaire » figurant sur le bulletin de paie de l'agent, correspondant à la différence entre le montant antérieur du Régime indemnitaire et le montant calculé au titre du RIFSEEP.

VII. **Critères de modulation**

a. **IFSE**

L'IFSE 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 susmentionnés.

Ce montant est soumis à révision tant à la hausse qu'à la baisse :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi (réglementaire) ;
- 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 à la suite de la réussite d'un concours (réglementaire) ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent (réglementaire) ;
- En cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe ;
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert ;
- En cas de manquements en termes de conduite de projets ;
- En cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre ;
- En cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale ;
- En cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

b. **CIA**

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du plafond de référence voté et déterminé par groupe de fonction.

Accusé de réception en préfecture 972-219722246-20260303-02-2026-DE Date de télétransmission : 03/03/2026 Date de réception préfecture : 03/03/2026

Le montant individuel sera déterminé sur la base des critères suivants, au cours de l'entretien professionnel, au regard de la circulaire du 5 décembre 2014 :

- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions ;
- Le sens du service public et le respect des valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général) ;
- L'absence de rapports et de sanctions disciplinaires ;
- L'implication dans les projets du service ;
- Tout autre élément prévu dans l'annexe jointe à ce rapport.

Le CIA pourra être attribué dès l'année prochaine, puisque l'année 2026 constitue la première année d'application du RIFSEEP et fera l'objet de son évaluation en 2027, dans le cadre de la campagne de compte rendu d'évaluation professionnelle portant sur l'activité de 2026.

Modalité de retenue ou de suppression pour absence

a. L'IFSE :

Afin de garantir la cohérence dans l'attribution du régime indemnitaire, en cas d'absence il a été défini des règles applicables en ce sens. Ces modalités visent à encadrer les situations pouvant entraîner une retenue ou une suppression de l'IFSE, conformément aux principes de continuité du service public et aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'indemnité est modulée selon les échelles suivantes en fonction des différents types d'absences des agents :

- Maintenu : l'indemnité est intégralement conservée par l'agent, sous réserve de la durée effective de travail. Pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet, le montant est calculé au prorata de la durée de travail.
- Suit le sort du traitement : L'indemnité est ajustée en fonction des retenues appliquées au traitement indiciaire de l'agent. Ainsi, toute réduction du traitement de base entraîne une réduction proportionnelle de l'indemnité. De même, toute retenue pour absence non rémunérée s'applique également à l'indemnité.
- Non maintenu : L'indemnité n'est pas versée pendant la période d'absence

Type d'absence	Références réglementaires	Conséquences réglementaires sur l'indemnité	Décision de la collectivité
Congés annuels	Article L621.1 du CGFP Décret n° 2010-997 du 26 août 2010	Suit le sort du traitement	Suit le sort du traitement
RTT, Repos compensateur	Article L. 611-2 du CGFP Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001	Vide juridique	Maintenu
Maladie ordinaire (CMO)	Article L822-1, L822-2, L822-3 Décret n° 2010-997 du 26 août	Suit le sort du traitement	Suit le sort du traitement
Congé pour invalidité temporaire au service	L'article 822-21 Décret n° 2010-997 du 26 août 2010	Suit le sort du traitement	Suit le sort du traitement

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

Congés maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	L'article L714-6 du CGFP Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 Chapitre 1 ^{er} : Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (Articles L631-1 à L631-9)	Suit le sort du traitement	Suit le sort du traitement
Autorisation spéciale d'absence (ASA)	Articles L 214-3, L 622-1 et L 622-5 du CGFP Décret n° 2010-997 du 26 août 2010	Maintenu	Maintenu
Récupération du temps de travail	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001	Vide juridique	Maintenu
Compte épargne temps	Article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la FPT.	Suit le sort du traitement	Suit le sort du traitement
Temps thérapeutique partiel	Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 - art. 1	Suit le sort du traitement	Suit le sort du traitement
Formation CNFPT ou Formation interne	Article 2 du décret n° 2007 Article L422-21	Maintenu	Maintenu
Congé de longue maladie (CLM) et de grave maladie	CE 22 nov. 2021, n° 448769	1 ^{ère} année à hauteur de 33 % 2 ^{ème} année à hauteur de 60 % 3 ^{ème} année à hauteur de 60 %	1 ^{ère} année à hauteur de 33 % 2 ^{ème} année à hauteur de 60 % 3 ^{ème} année à hauteur de 60 %
Congé de longue durée (CLD)	Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024	Non maintenu	Non maintenu
Congé parental	Circulaire Fp 2045 du 13 mars 2013	Non maintenu	Non maintenu
Disponibilité	Article L514-1 du CGFP	Non maintenu	Non maintenu
Grève	Jurisprudence : Conseil d'Etat, n°90611, le 12 novembre 1975 Conseil d'Etat, Section du Contentieux, 17/07/2009, 303588, Publié au recueil Lebon	Non maintenu	Non maintenu

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

Type d'absence	Références réglementaires	Conséquences réglementaires sur l'indemnité	Décision de la collectivité
Congé de solidarité familiale	Article L633-3 du CGFP	Non maintenu	Non maintenu
Congé de proche aidant	Article L634-3 du CGFP	Non maintenu	Non maintenu
Exclusion temporaire de fonctions	L533-3 du CGFP	Non maintenu	Non maintenu
Suspension	Article L531-1 du CGFP	Non maintenu	Non maintenu
Congé de formation professionnelle	Article 12 du décret n°2007-1845	Non maintenu	Non maintenu
Absence de service fait	Article L713-3 du CGFP	Non maintenu	Non maintenu

b. Le CIA :

Le CIA n'a pas vocation à être modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent mais en fonction l'engagement professionnel et la manière de servir ainsi que les résultats professionnels obtenus.

Il est destiné à être versée aux agents qui ont exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant (minimum 2 mois) au cours de l'année de référence afin de permettre à l'autorité hiérarchique de l'agent d'apprécier son engagement et sa manière de servir.

VIII. Cumul avec d'autres régimes indemnitaires

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires IHTS (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- La Nouvelle Bonification indiciaire,
- L'indemnité forfaitaire pour élections,

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler 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 préfetures (I.E.M.P.).

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026

- La prime de service et de rendement (P.S.R.).
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.
- L'indemnité de sujétions spéciales des conseillers des APS (ISSC)

Par conséquent les articles suivants inscrits à la délibération du 11 décembre 2003 sont abrogés :

- Filière Administrative :
 - I - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
 - II – Indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)
 - IV – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Filière Technique
 - I - Prime de service et de rendement (PSR)
 - II – Indemnité spécifique de service (ISS)
 - III – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - IV – Indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)
- Filière Police municipale
 - I – Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale
 - II – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Filière Culturelle sous filière Patrimoine et Bibliothèque
 - I - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
 - II – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Filière Médico-sanitaire et Sociale
 - I – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Filière Sportive
 - L'indemnité de sujétions spéciales des conseillers des APS (ISSC)
 - II – Indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)
 - IV – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Filière Animation
 - I – Indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)
 - II – Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Après en avoir délibéré, les membres du conseil municipal,

DECIDENT, à l'unanimité

D'INSTAURER, selon les conditions précitées, pour les agents relevant des cadres d'emploi ci-dessus, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) composé :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) – dès délibération du conseil municipal ;
- D'un complémentaire indemnitaire annuel (CIA) facultatif – à compter de l'année 2027 ;

Accusé de réception en préfecture 972-219722246-20260303-02-2026-DE Date de télétransmission : 03/03/2026 Date de réception préfecture : 03/03/2026

- D'abroger les articles susvisés inscrit à la délibération du 11 décembre 2003.

D'INSCRIRE chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Extrait certifié conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Fait à Saint-Joseph, 26 février 2026

Certifié exécutoire compte
tenu de la transmission
en préfecture le

 Pour le Maire, et par délégation
2nd Adjoint
Eliane MIÉVILLY

Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026



Accusé de réception en préfecture
972-219722246-20260303-02-2026-DE
Date de télétransmission : 03/03/2026
Date de réception préfecture : 03/03/2026