

L'an deux mille vingt-six, le 26 mai à 18h, le conseil municipal de la commune LES DEUX ALPES, dûment convoqué le 22 mai 2026, a tenu une réunion en session extraordinaire, sous la présidence de Monsieur Stéphane SAUVEBOIS.

Présents : Monsieur Stéphane SAUVEBOIS, Maire

Xavier SILLON, Delphine VAZEUX, Laurent CAIOLO SERRA, Jocelyne MARTIN, Philippe ARNOL, Louise TEXIER, adjoints

Michel MARTIN, Maire délégué de Venosc, Philippe PRIMATESTA, Maire délégué Mont de Lans, Eric HAZAK, Florence BEL, Virginie DUMONT, Angélique MOUNIER, Mélanie FIAT, Etienne DRUMAIN, Claire CHALVIN, Marie-Hélène COING, Fabien VEYRAT, Emilie-Rose VIGNERI BRUN, conseillers municipaux.

Absents : Brigitte MANIN, Nicolas LAMBERT

Pouvoirs : Sébastien CROZET donne pouvoir à Louise TEXIER

Christophe AUBERT donne pouvoir à Fabien VEYRAT

Conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, le conseil municipal a nommé Madame Claire CHALVIN pour remplir les fonctions de secrétaire de séance, qu'elle a acceptées et conformément à l'article L.2121-18 du même code, la séance a été publique.

FONCTION PUBLIQUE – 4.5 – Régime indemnitaire

OBJET : Evolution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136 ;

Vu la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, article 189, qui modifie l'article L.822-3 du Code général de la fonction publique ;

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 du 26 janvier 1984 ;

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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

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 ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'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** la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP des collectivités territoriales ;
- Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 09 juillet 2024 relatif à la définition des critères de constitution des groupes de fonctions et d'attribution du CIA ;
- Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 25 novembre 2024 relatif à la détermination des groupes de fonctions, permettant de coter le montant IFSE des postes affiliés, et à la fixation des montants CIA ;
- Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 11 juin 2025 relatif aux évolutions des modalités d'évaluation professionnelle ;
- Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 21 mai 2026 relatif à l'évolution des montants des indemnités de Fonction, de Sujétion et d'Expertise ;

CONSIDERANT que les objectifs de cette évolution de régime indemnitaire consistent dans les actions suivantes :

- Renforcer la structuration d'une politique de rémunération lisible, transparente et maîtrisée ;
- Maintenir et alimenter l'attractivité de la Commune de Les Deux Alpes comme employeur public.

CONSIDERANT que le nouveau 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, et qu'il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

CONSIDERANT que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis les indemnités ci-dessous indiquées :

- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié ;
- Les indemnités pour travail supplémentaire, astreintes, permanence ou d'intervention ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité compensatrice de la CSG ;
- L'indemnisation des frais de missions ;
- L'indemnisation de chaussures et de petit équipement ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...) ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

CONSIDERANT que le projet de mise en place du RIFSEEP a été démarche participative associant les élus, la Direction générale, la Direction des Ressources humaines, les directeurs, les agents et leurs représentants syndicaux ;

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE 1 : Les bénéficiaires

Conformément à la réglementation, les agents bénéficiaires des dispositions fixées par la présente délibération sont :

- Les agents stagiaires et titulaires à temps complet, non complet ou partiel ;
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles L332-8, L332-13, L332-14, L332-23, L332-24 du CGCT ;
- Les agents sur emplois fonctionnels ;

Les cadres d'emplois concernés sont listés à l'annexe de la présente délibération.

Sont exclus du bénéfice de la présente délibération :

- Les agents de droit privé ;
- Les agents rémunérés à l'heure ;
- Les agents vacataires ;
- Les stagiaires étudiants.

Les cadre d'emploi non soumis au RIFSEEP continueront de percevoir tous les éléments actuels de leur rémunération, part mensuelle et le cas échéant primes ponctuelles ou annuelles, au titre de la conservation de leur rémunération à titre personnel.

ARTICLE 2 : Composantes du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Pour les agents bénéficiaires du RIFSEEP, le régime indemnitaire est constitué de deux parts conformément à la réglementation applicable :

- Une part mensuelle dénommée IFSE « Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise » dont le montant est déterminé en référence au groupe de fonctions de l'emploi occupé par l'agent sur la base de la catégorie et d'une classification selon le niveau de fonction, de sujétion et d'expertise requis dans l'exercice du poste occupé. L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel, soit 12 versements dans l'année pour une année civile complète. Les évolutions de montants décidées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial sont applicables à compter du 1er janvier 2026 et donnent lieu, le cas échéant, aux ajustements correspondants,
- Une part annuelle dénommée CIA « Complément indemnitaire annuel » composée d'une part socle et d'une part additionnelle, dont les montants sont évalués sur la base d'une grille de critères réalisée par la Commune Les Deux Alpes. Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en deux fractions.

Les montants de rémunération inscrits dans la présente délibération sont fixés pour des agents travaillant à temps complet, en équivalent temps plein (ETP). Les montants de rémunération indemnitaire attribués in fine le sont par arrêté individuel au prorata du temps effectif de travail de l'agent pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou temps non complet.

Les montants versés font l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans re

- 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 à la suite de la réussite d'un concours.

L'ensemble des versements par agent est effectué dans la limite des plafonds déterminés et applicables à la Fonction Publique d'Etat.

ARTICLE 3 : Détermination des groupes de fonctions

L'autorité territoriale détermine une grille de cotation de poste déclinée en groupe de fonction selon le niveau de responsabilité du poste, dans l'objectif d'assurer une meilleure corrélation entre les postes occupés et les responsabilités.

Les groupes de fonctions sont ainsi déterminés selon les critères suivants :

- Fonctions : en fonction des responsabilités du poste ;
- Sujétions : en fonction des contraintes du poste ;
- Expertise : en fonction de la technicité (diplôme nécessaire pour exercer le poste, habilitation obligatoire, maîtrise réglementaire, utilisation logiciel métier).

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe. Chaque poste de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions.

L'affiliation au groupe de fonction dépend donc du poste occupé, indépendamment du cadre d'emploi de l'agent.

Neuf groupes sont ainsi constitués en fonction de l'assujettissement des postes aux critères définis ci-dessus, et ces derniers sont répartis au sein de ces groupes selon leur conformité à ces critères :

Groupes I

- I.1 : Direction générale (pilotage stratégique de l'ensemble de la collectivité)
- I.2 : Directeur, Directeur adjoint (encadrement stratégique de direction ou pôles)
- I.3 : Responsable de pôle (coordination de plusieurs services ou secteurs thématiques)
- I.4 : Chef de service (encadrement d'un service avec une autonomie stratégique)
- I.5 : Agent (spécialiste ou expert dans un domaine technique ou fonctionnel spécifique)

Groupes II

- II.1 : Chef de service (encadrement d'un service opérationnel)
- II.2 : Agent (fonctions de gestion, de maîtrise technique ou de coordination)

Groupes III

- III.1 : Chef d'équipe (encadrement d'une équipe de proximité)
- III.2 : Agent (fonctions d'exécution, de soutien opérationnel ou d'accueil)

ARTICLE 4 : Détermination des montants de l'IFSE

Les montants maximums par groupe de fonctions ont été établis dans le respect des montants maximums fixés par l'Etat par cadres d'emplois. Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent ne pourra pas dépasser les plafonds du cadre d'emploi prévus pour les fonctionnaires d'Etat.

Afin d'harmoniser le régime indemnitaire des agents de la Commune territoriale met en place des montants maximums d'IFSE pour chaque groupe de fonctions, comme suit :

Groupe de fonctions	Plafonds annuels maximum définis
I.1 : Direction générale	38 040 €
I.2 : Directeur	29 640 €
I.3 : Responsable de pôle	22 440 €
I.4 : Chef de service	17 640 €
I.5 : Agent	15 240 €
II.1 : Chef de service	15 240 €
II.2 : Agent	11 640 €
III.1 : Chef d'équipe	9 240 €
III.2 : Agent	8 640 €

ARTICLE 5 : L'indemnité régisseur

Une indemnité régisseur versée dans la part IFSE est prévue pour les agents ayant la responsabilité d'une régie. Le montant de cette indemnité est fondé sur l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

ARTICLE 6 : Détermination de la structure du CIA

La commune de Les Deux Alpes délibère également sur un montant du complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux agents de la collectivité. Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont appréciés, de façon individuelle, lors de l'entretien professionnel, en tenant compte des observations spécifiés sur la grille d'appréciation jointe à cet effet au compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1.

La commune de Les Deux Alpes met en place un CIA comprenant une part socle et une part additionnelle.

La part socle correspond à une part attribuable à tous les agents remplissant un socle d'engagements liés à leur manière de servir. Les critères sont définis comme suit :

➤ Ponctualité

- L'agent a respecté ses horaires de travail ;
- L'agent a respecté ses temps de pause ;

➤ Qualité du travail

- L'agent a réalisé les missions de sa fiche de poste ;
- L'agent a respecté les consignes, les procédures et les processus établis ;
- L'agent a respecté les échéances liées à ses missions ;

➤ Manière d'être

- L'agent a respecté son matériel (involontaire, volontaire ou négligence) ;
- L'agent a respecté la posture professionnelle de représentativité de la commune (devoir de réserve, tenue adéquate, langage adapté...) ;

➤ Esprit d'équipe

- L'agent a partagé les informations nécessaires et a communiqué efficacement avec ses collègues du service et des autres services ;
- L'agent a participé à la bonne réalisation des missions transverses (processus, projet...) du service ou intra-services ;

La part additionnelle est une part supplémentaire attribuée aux agents obtenant 14 points de la part socle, soit la majeure partie des attendus socles, additionnés des critères liés à l'engagement professionnel, tels que définit ci-après :

➤ Formation

- L'agent s'est formé ou a fait part d'une volonté de se former afin d'approfondir ses compétences métiers, de développer de nouvelles compétences utiles pour l'exercice de son poste, de prendre de nouvelles responsabilités au sein de la collectivité ;

➤ Prise d'initiative

- L'agent a participé à la formation et l'intégration d'un ou plusieurs nouveaux arrivants ;
- L'agent a mobilisé son expérience pour faire monter en compétences ses collègues ;
- L'agent a proposé ou mis en place de nouvelles pratiques / outils pertinents permettant d'améliorer le service ;

➤ Adaptation

- L'agent s'est adapté à une réorganisation du service (nouvelle hiérarchie, nouveau fonctionnement, changement d'équipe...) ;
- L'agent a remplacé un ou plusieurs collègues (hors congés, formation, ou tout événement anticipable) ;

ARTICLE 7 : Détermination des montants du CIA

Le CIA se compose d'un montant socle modulable plafonné, déterminé en fonction du grade de l'agent au 1er janvier de l'année N et du groupe de fonctions associé au poste. Les montants annuels attribuables sont définis et plafonnés par l'autorité territoriale, dans le respect des montants réglementaires fixés par l'Etat pour chaque cadre d'emplois.

L'annexe à la présente délibération fait état des montants fixés par l'autorité territoriale en lien avec les groupes de fonctions concernés.

Le CIA est attribuable à tous les agents bénéficiant du RIFSEEP, présents entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année évaluée (sans interruption de contrat si agent contractuel).

L'agent se verra évalué par son N+1 lors de l'entretien annuel, en fonction des critères détaillés ci-dessus :

- En cas de non-respect de l'agent d'un ou plusieurs critères socles et sous réserve d'une justification argumentée de la part de l'évaluateur, le montant socle pourra être modulé à la baisse ;
- En cas d'investissement professionnel de l'agent reconnu et évalué selon les critères cités ci-dessus, le montant de la part additionnelle pourra être modulé à la hausse pour atteindre un montant plafond dépendant du groupe de fonctions.
- L'autorité territoriale pourra exercer un droit d'arbitrage de la part additionnelle, en vérifiant la sincérité des évaluations transmises (obligations de formation professionnelle, du soin apporté au matériel...)

Sont exclus du versement de la part additionnelle les agents :

- Exclus du versement d'une partie de la part socle du fait d'un dégrèvement ;
- Ayant reçu au cours de l'année une sanction administrative.

ARTICLE 8 : Versement du CIA

Le CIA fait l'objet de deux versements par moitié en mai et octobre.

ARTICLE 9 : Maintien du régime indemnitaire antérieur

Lors de la première application des dispositions de la présente délibération, si le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent est inférieur à celui perçu au titre de son régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel.

ARTICLE 10 : Modalités de maintien ou de suspension du RIFSEEP

Les modalités de maintien ou d'interruption sont fixées comme suit :

- En cas de congé maladie ordinaire : maintien dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, soit, à hauteur de 90 % durant les trois premiers mois, à hauteur de 50 % durant les neuf mois suivants ;

Conformément au principe de modulation lié à l'absentéisme, l'IFSE fera l'objet, à compter du 13ème jour d'absence cumulée sur une période de douze mois glissants, d'un abattement de 1/30ème par jour d'absence. Le CIA fera l'objet d'un abattement de 1/360ème par jour d'absence dans les mêmes conditions.

- En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail : maintien dans les mêmes proportions que le traitement ;
- En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie (CGM) : maintien à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années ;
- En cas de congé de longue durée : suspension ;
- En cas de congés annuels, de congé de maternité ou pour adoption, et de congé paternité : maintien intégral ;
- En cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait : diminution de 1/30ème par jour d'absence.

ARTICLE 11 : Clause de revalorisation

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 12 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 juin 2026.

ARTICLE 13 : Dispositions relatives au régime indemnitaire existant

A compter de cette même date, la délibération n° 2025-147 du 09 septembre 2025, portant sur l'évolution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est abrogée.

ARTICLE 149 – CREDITS BUDGETAIRES

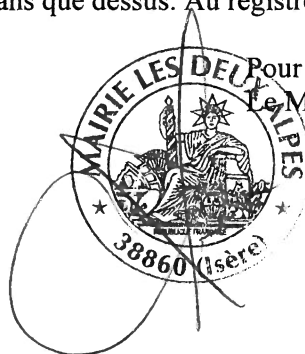
Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et après que Monsieur le Maire ait demandé à chaque conseiller de se prononcer pour ou contre la délibération soumise au vote ou à s'abstenir, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide :

- **D'ADOPTER** le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans les conditions énoncées ci-dessus ;
- **DE VERSER** la part mensuelle IFSE et la part annuelle CIA selon les périodicités indiquées ci-dessus ;
- **D'INSCRIRE** les crédits correspondants au budget ;
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel, le montant de l'IFSE et du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions et limites énoncées ci-dessus ;
- **D'ABROGER** la délibération n°2025-147.

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et ans que dessus. Au registre sont les signatures.

La Secrétaire de séance, Claire CHALVIN



Pour extrait conforme,
Le Maire, Stéphane SAUVEBOIS