

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 13/01/2026

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
15	12	13

Vote
à l'unanimité
Pour : 13
Contre : 0
Abstention : 0

Acte rendu exécutoire après dépôt
en Préfecture de Melun
Le : 14/01/2026
Et
Publication ou notification du :
14/01/2026

L'an 2026, le 13 Janvier à 20:00, le Conseil Municipal de la Commune de Fontaine le Port s'est réuni à la Mairie - Salle de Conseil, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de MOTHRE Béatrice, Maire, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers municipaux le 06/01/2026. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Mairie le 07/01/2026.

Présents : Mme MOTHRE Béatrice, Maire, Mme BARONI Nicole, M. CEDILLE Nicolas, Mme DAGORNE Jessica, M. DORE Patrick, Mme DUTERTRE Sylvaine, M. FANDARD Jean, Mme GUERET Corinne, M. LALaurie Frédéric, M. MARC Alain, Mme MARCHESE Valérie, M. SALVAN Julien

Absent(s) ayant donné procuration : Mme HEUZE Maryline à M. CEDILLE Nicolas

Excusé(s) : M. BELZIC Laurent, Mme THOMAS Marie-Christine

A été nommé(e) secrétaire : Mme DAGORNE Jessica

2026-03 – Mise à jour du RIFSEEP

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.1111-1, L. 1111-2, L.2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1, L. 712-2, L.712-3, L.713-1, L.714-4 à L.714-8,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 modifié 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 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

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

Madame Le Maire expose qu'il convient d'actualiser la délibération mise en place du RIFSEEP pour les raisons suivantes :

-Intégration au sein de la collectivité d'un agent de catégorie A non prévue à l'époque,

-La loi de finance 2025 ayant abaissé à 90% du traitement la rémunération du traitement des fonctionnaires durant les 3 premiers mois d'arrêt maladie ordinaire contre 100% auparavant.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités.

Article 1 : les bénéficiaires :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents de droits privés ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- Une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération 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 occupant un emploi à temps non complet.

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Par catégorie :

- Fonctions relevant de la catégorie A :

Groupe A1 : emploi de secrétaire de mairie,

Groupe A2 : responsable de service avec encadrement et expertise particulière,

- Fonctions relevant de la catégorie B :

Groupe B1 : Secrétaire général de mairie

Groupe B2 : responsable de service avec encadrement, emploi nécessitant des compétences particulières

Groupe B3 : autres fonctions relevant de la catégorie B sans encadrement

- Fonctions relevant de la catégorie C :

Groupe C1 : encadrement de 6 personnes minimum et/ou poste impliquant une responsabilité technique, une qualification rare et/ou une expertise particulière.

Groupe C2 : autres fonctions relevant de la catégorie

Cadre d'emploi -Attaché territoriaux : (Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA	Total
A1	Secrétaire général	36 210	6 390	42 600	36 210	6 390	42 600
A2		32 130	5 670	37 800	32 130	5 670	37 800

Cadre d'emploi-Rédacteur territoriaux : (Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA	Total
B1	Secrétaire général de mairie	17 480	2 380	19 860	17 480	2 380	19 860
B2	Responsable de service avec encadrement	16 015	2 185	18 200	16 015	2 185	18 200
B3	Responsable de service sans encadrement	14 650	1 995	16 645	14 650	1 995	14 650

Cadre d'emploi-Adjoint administratif territoriaux : (Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA	Total

C1	A v e c encadrement e t / o u particularité	11 340	1 260	12 600	11 340	1 260	12 600
C2	S a n s encadrement, a u t r e s fonctions	10 800	1 200	12 000	10 800	1 200	12 000

Cadre d'emploi-Adjoint Technique territoriaux : (Arrêté 28 avril 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA	Total
C1	A v e c encadrement e t / o u particularité	11 340	1 260	12 600	11 340	1 260	12 600
C2	S a n s encadrement, a u t r e s fonctions	10 800	1 200	12 000	10 800	1 200	12 000

Cadre d'emploi-Adjoint animation territoriaux : (Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA	Total
C1	A v e c encadrement e t / o u particularité	11 340	1 260	12 600	11 340	1 260	12 600
C2	S a n s encadrement, a u t r e s fonctions	10 800	1 200	12 000	10 800	1 200	12 000

Cadre d'emploi-Agent spécialisé des écoles maternelles territoriales : (A

l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA	Total
C1	A v e c encadrement e t / o u particularité	11 340	1 260	12 600	11 340	1 260	12 600
C2	S a n s encadrement, a u t r e s fonctions	10 800	1 200	12 000	10 800	1 200	12 000

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

Article 4 : critères de modulation :**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.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

- Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Capacité d'initiative ;
- Qualifications particulières dans chacun des domaines de compétences
- Autonomie
- Encadrement direct
- Missions spécifiques
- Qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions (diplôme)
- Sens du service public et respect de ses valeurs (continuité, mutualité, égalité, sens de l'intérêt général) ;
- Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- Implication dans les projets de service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel ;
- Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir, ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires.

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 ;
- Tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

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

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Son versement est annuel, au mois de décembre de chaque année, sous réserve que la manière de servir, la performance, la présence ait pu être évalué selon les critères définis. De ce fait, une présence de 6 mois minimum sur l'emploi permanent est demandée.

Dans le cas de mobilité de l'agent en cours d'année, le versement annuel ne peut intervenir que si l'agent a été évalué avant son départ. Le versement sera calculé au prorata des mois occupés sur la collectivité.

Le montant individuel sera déterminé selon les modalités suivantes (Annexe 1):

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs N-1
- Compétences professionnelles et techniques
- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et contribution à l'activité de la collectivité
- Evolutions et formations

Article 5 : modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence :

L'IFSE est maintenue pendant :

Les congés annuels, les congés bonifiés, les congés pris au titre du Compte Epargne Temps, l'absence liée à une formation professionnelle, le congé pour formation syndicale, la décharge de service pour exercer un mandat syndical, les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas précis, les primes et indemnités suivent le sort du traitement, soit 90% les 3 premiers mois, 50% à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois ;

Le temps partiel thérapeutique : proratisée à hauteur de la quotité de temps de travail fixée ;

Dans le cas de congés consécutifs à un accident de service ou trajet, maladie professionnelle, congés pour invalidité temporaire imputable au service, le montant global du complément indiciaire suivra le sort du traitement indiciaire brut.

L'IFSE est suspendue pendant :

Le congé de longue durée pour les fonctionnaires, le congé parental, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale, la disponibilité, la période préparatoire au reclassement (PPR), la suspension, le congé de longue maladie, l'exclusion temporaire de fonctions, les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande p maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 6 : Cumul :

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 plusieurs primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, complémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanche,...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;

Article 7 : Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel :

En application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE des agents qui percevaient antérieurement à la présente délibération un niveau indemnitaire mensuel supérieur à celui de leur groupe de fonctions est maintenu.

Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste.

Article 8 : Abrogation des délibérations antérieures :

La délibération du 18/10/2017 relative à la mise en place du RIFSEEP, est abrogée.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'Unanimité,

DECIDE d'inscrire au budget les crédits correspondants,

DECIDE que ce nouveau règlement du RIFSEEP entrera en vigueur à compter de janvier 2026.

AUTORISE Madame Le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus,

AUTORISE Madame Le Maire à signer tout autre acte y afférent,

CHARGE Madame Le Maire de veiller à la bonne exécution de cette délibération,

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :
En mairie, le 14/01/2026

Le Maire
Béatrice MOTHRE



Annexe 1- Barème CIA

République Française
Département de Seine-et-Marne

**MAIRIE de
FONTAINE-LE-PORT**



Envoyé en préfecture le 14/01/2026

Reçu en préfecture le 14/01/2026

Publié le

ID : 077-217701887-20260113-202603-DE



Année :

Date de l'évaluation :

Nom :

Prénom :

Service :

		Nombre de points			
		4	3	2	1
	1. <u>Résultats professionnels et réalisation des objectifs N-1</u>				
	Capacité à réaliser les objectifs assignés				
	Respect des instructions, procédures, matériels...				
	Disponibilité, participation active à la réalisation des missions, sens des nécessités de service				
	Fiabilité et qualité du travail effectué				
	Ponctualité, respect des horaires				
	2. <u>Compétences professionnelles et techniques</u>				
	Niveau de conformité des opérations réalisées, capacité à rechercher la qualité du service rendu				
	Capacité d'anticipation et d'initiatives				
	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles acquises				
	Réactivité et adaptabilité				
	Capacité à gérer des missions d'un niveau supérieur				
	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles, les évolutions du métier et à assurer la continuité du service				

3. Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et contribution à l'acti

Capacité à identifier et à hiérarchiser les priorités

Communication (dialogue, écoute et information)

Sens des responsabilités

Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information, au travail en transversalité

Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité

Ponctualité et respect des délais vis-à-vis des consignes données

Rapidité d'exécution

Respect des autres et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte, solidarité professionnelles

Réserve et discrétion professionnel

4. Evolutions et Formations

Volonté de l'agent à s'inscrire aux formations et à y participer

Capacité de transmissions des compétences acquises et/ou transmission des savoirs suite aux formations

RESULTAT / COLONNE**RESULTAT FINAL :****/ 96**

Résultat des points**Part du montant de la prime délibéré :**

0 à 20 points : 10%

21 à 40 points : 30%

41 à 53 points : 50%

54 à 65 points : 80%

66 à 96 points : 100%

Fontaine le Port, le

Le Maire