



MAIRIE DE CHÂTEAUVILAIN

REUNION PUBLIQUE

Procès-Verbal du Conseil Municipal Du Vendredi 19 décembre 2025 à 18h00 en Mairie

L'an deux mille vingt-cinq, le 19 décembre, à 18h00, le Conseil Municipal de la Commune de CHÂTEAUVILAIN s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Monsieur Daniel GAUDE, Maire.

Présents : GAUDE Daniel, DURAND Georges, NAUD Dominique, GOY Lionel, WAGNIER Séverine, DECHENAUX Pascal, THOMAS Magali, AMMI Lionel, REVERDY Emmanuelle, CHOVEAU Roger.

Excusés : RAMIREZ Laettitia, a donné procuration à WAGNIER Séverine
DESTOMBES Pierre-Briec,
LE MEN Aurore,
FOULU-MION Antoine,

Secrétaire de Séance : NAUD Dominique

Convocation du 09 décembre 2025

En Exercices	14
Présents	10
Votants	11
Excusés	04
Procuration	01

Ordre du Jour

I COMMISSIONS COMMUNALES

Administration générale et Finances

Daniel GAUDE et Lionel GOY

Délibération n°045-2025 : Modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) Avec versement de l'IFSE et du CIA

II STRUCTURES INTER-COMMUNALES

CAPI

Daniel GAUDE

Délibération n°046-2025 : Adhésion au service commun d'assistance Administrative – Secrétaire de mairie

Délibération n°047-2025 : Approbation de la Convention Territoriale Globale avec la CAF de l'Isère 2026/2029

QUESTIONS DIVERSES

Monsieur le Maire ouvre la séance.

Le Procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal en date du 25 novembre 2025 est adopté à l'unanimité des présents.

I COMMISSIONS COMMUNALES

Administration générale et Finances

Daniel GAUDE et Lionel GOY

Délibération n°045-2025 : Modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) Avec versement de l'IFSE et du CIA

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 son article 88 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 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 dans la fonction publique de l'état ;
Vu la circulaire DGCL/DGFP du 03/04/2017 ;
Vu l'avis du Comité Technique en date du 16 décembre 2025 ;

Monsieur le Maire expose 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 au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il se compose :

D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle et le cas échéant des résultats collectifs du service
D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant des résultats collectifs du service

Dans ce cadre, Monsieur le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la commune de Châteauvilain et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants :

Prendre en compte les évolutions réglementaires,

Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de postes

Motiver l'engagement des collaborateurs

Renforcer l'attractivité de la collectivité

Favoriser une équité entre filières

Redonner du pouvoir d'achat aux agents dans la limite des possibilités budgétaires de la commune.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions d'encadrement, pilotage, conception, les sujétions et la technicité liées au poste.

A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (Périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen).

Enfin il précise que ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré, Le Conseil Municipal à l'unanimité des votants :

DÉCIDE des dispositions suivantes :

Principes structurant la refonte du régime indemnitaire

Un certain nombre d'objectifs ont été définis par les élus pour faire évoluer le régime indemnitaire :

- Verser un régime indemnitaire à l'ensemble des agents,
- Instaurer un système lisible, transparent et équitable,
- Prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés, indépendamment des grades et de la situation statutaire des agents.

Article 1 : Les délibérations précédentes sont abrogées.

Article 2 : Le régime indemnitaire pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Article 3 : Conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

L'IFSE = part fixe

De fixer les attributions individuelles d'IFSE à partir du groupe de fonctions et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise
- Le parcours de l'agent
- Les formations suivies

De convenir que l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou de fiche de poste
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...)
- L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement (valorisé au titre du CIA) ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'IFSE.

CIA = part variable

De fixer les attributions individuelles du CIA à partir du groupe de fonctions et selon la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel en appui des fiches d'évaluation complétées et du budget communal, selon les indicateurs suivants :

A – Les Compétences professionnelles et techniques

B – Les Qualités relationnelles

C – La capacité d'encadrement ou d'expertise

Les indicateurs et sous-indicateurs seront détaillés en annexe de la présente délibération dans la trame de la grille d'appréciation de la valeur professionnelle des agents du compte-rendu d'entretien professionnel.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre et les montants seront établis sans application de prorata lié au temps de travail.

De rappeler que les critères sus-énumérés (IFSE et CIA) se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur le Maire, ainsi que toutes les pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

De verser la part fixe soit l'IFSE mensuellement au prorata du temps de travail et la part variable soit le CIA annuellement travail (Décembre).

De fixer les règles de versement de l'IFSE et du CIA aux agents absents dans les conditions suivantes et pour les cas suivants :

Maintien dans les proportions du traitement pour les congés annuels

Maintien pour le temps partiel thérapeutique

Maintien en congé maladie ordinaire dans les mêmes proportions que le traitement

Maintien pour accidents de services ou de maladie professionnelle et de maternité, paternité ou adoption

Maintien formation stage professionnelle ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

Suspension en cas :

Grève = non versement de l'IFSE (au prorata du nombre de jours d'absence pour motif de grève).

Congé longue maladie

Congé longue durée

Article 4 : La détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité sont de : Retenir des plafonds de versement de l'IFSE et du CIA différents de ceux déterminés par les services de l'Etat indiqués dans les tableaux de répartition des emplois en groupes de fonctions.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

PRIME Texte de référence		MONTANT ANNUEL FIXE PAR LES TEXTES			
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel RIFSEEP Décret n°2014-513 du 20/05/2014		Montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA applicables à chaque grade et fixé par arrêtés ministériels		Tout cadres d'emplois existants et à venir sur la Commune (Hors filières ne relevant pas du principe de parité avec la Fonction publique d'Etat)	
Groupes de fonctions et cadres d'emplois	Critères part fixe	Part fixe : Montants annuels maximums et minimums retenus par la collectivité	Part fixe : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable : Montants annuels maximums et minimums Retenus par la collectivité	Part Variable : Montants plafonds annuels réglementaires maximum
Catégorie B Rédacteur Secrétaire de Mairie Animateur Technicien	Responsabilité de service, Coordination et encadrement des services Administration Générale	MAX 4 000 € MINI 2 000 €	17 480 €	MAX 1 200 € MINI 300 €	2 380 €
Catégorie B Rédacteur Secrétaire de Mairie Animateur Technicien	Chef d'équipe Encadrant intermédiaire opérationnel Adjoint ou responsable de service Coordinateur/trice	MAX 3 500 € MINI 2 000 €	16 015 €	MAX 1 200 € MINI 300 €	1 260 €
Catégorie B Rédacteur Secrétaire de Mairie Animateur Technicien	Agent Encadrant intermédiaire opérationnel Adjoint ou responsable de service Coordinateur/trice	MAX 3 200 € MINI 1 500 €	10 300 €	MAX 1 200 € MINI 300 €	1 260 €
Catégorie C Adjoint technique Agent de maitrise Adjoint administratif ATSEM	Responsable de service Connaissances requises pour occuper le poste Représentativité de la commune Niveau et contraintes de disponibilité	MAX 3 000 € MINI 1 500 €	11 340 €	MAX 1 200 € MINI 300 €	1 200 €
Catégorie C Adjoint technique Agent de maitrise Adjoint administratif ATSEM	Encadrant intermédiaire Adjoint au chef de service Connaissances requises pour occuper le poste Exposition aux contraintes météorologiques Tenue de permanences d'accueil	MAX 2 500 € MINI 500 €	10 800 €	MAX 1 200 € MINI 300 €	1 200 €
Catégorie C Adjoint technique Agent de maitrise Adjoint administratif ATSEM	Encadrant intermédiaire Adjoint au chef de service Connaissances requises pour occuper le poste Exposition aux contraintes météorologiques, Tenue de permanences d'accueil	MAX 2 000 € MINI 400 €	10 000 €	MAX 1 200 € MINI 300 €	1 200 €

Article 5 : Revalorisation

Le montant du régime indemnitaire peut faire l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonction

En cas de changement de grade

Le montant du régime indemnitaire fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Article 6 : CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- La prime de fonction et de résultats (PFR)
- L'indemnités d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.)
- La prime de service et de rendement (P.S.R.)
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.)

Il est, en revanche, cumulable avec : Les dispositifs d'intéressement collectif :

L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales

Le supplément familial de traitement

La nouvelle Bonification indiciaire (NBI)

Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Les primes allouées aux emplois fonctionnels

L'indemnité compensatrice de congés annuels (agents contractuels)

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, compensation du travail de nuit, du dimanche)

L'indemnité différentielle,

L'indemnité de fin de contrat, prime de précarité (agents contractuels)

Toutes autres primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP autorisées par la réglementation applicable aux collectivités territoriales.

Article 7 : Dispositions Finales

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel prendra effet au 01 janvier 2026.

DE RAPPELER que les critères sus-énumérés (IFSE et CIA) se traduiront dans le montant déterminé Individuellement par voie d'arrêté pris par Le Maire investi du pouvoir de nomination.

D'INSCRIRE chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.

II STRUCTURES INTER-COMMUNALES

CAPI

Daniel GAUDE

Délibération n°046-2025 : Adhésion au service commun d'assistance Administrative – Secrétaire de mairie

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L.5211-4-2, qui prévoit la constitution et la gestion de services communs, fonctionnels aussi bien qu'opérationnels, entre EPCI et communes,

Considérant que l'article L.5211-4-2 permet à un EPCI à fiscalité propre et à une ou plusieurs de ses communes membres de se doter de services communs, indépendamment de tout transfert de compétences,
Vu l'approbation du projet de création du service commun d'assistance administrative et de sa convention par le conseil communautaire de la CAPI en date du 7 octobre 2025,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du centre de gestion en date du 16 décembre 2025,

Vu l'avis favorable du groupe de travail constitué dans le cadre de ce projet par les communes de moins de 3 000 habitants membres de la CAPI,

Monsieur le Maire expose,

LOIS du conseil communautaire du 15 novembre 2025 et en concertation avec les communes de moins de 3 000 habitants, la CAPI a mis en place un service mutualisé d'assistance administrative.

Ce service commun de remplacement a pour objectif d'assurer la continuité des missions administratives essentielles des collectivités membres, soit en cas d'indisponibilité du secrétaire général de mairie ou, plus largement, du personnel administratif, soit en renfort ponctuel des services administratifs.

L'agent mutualisé interviendra dans les communes de moins de 3 000 habitants, quand celles-ci feront appel au service en cas d'absence de leur personnel administratif (remplacement pour arrêt de travail, congés, vacance de poste, ...) ou pour des besoins de renfort ponctuel.

Le service sera géré par la CAPI qui assurera le recrutement de l'agent mutualisé. Quand l'agent interviendra dans les communes, il sera sous l'autorité fonctionnelle du Maire de la commune concernée. Celui-ci adressera alors directement les instructions nécessaires à l'exécution des tâches et en contrôlera l'exécution.

Les missions de l'agent mutualisé consistent à la préparation et à la mise en œuvre, sous les directives des maires, des décisions adoptées par l'équipe municipale et à assurer l'administration courante de la commune.

Les missions principales sont les suivantes :

La gestion financière et comptable

Les ressources humaines

La rédaction des actes administratifs

L'urbanisme et le foncier

L'état civil, les élections, la gestion du cimetière et l'accueil du public

La gestion des services et équipements

D'une manière générale, l'agent pourra assurer toute mission relevant du cadre d'emploi du métier des secrétaires généraux de mairie, en fonction des besoins des communes et du profil de l'agent recruté.

L'agent qui ne sera pas en intervention au sein des communes, sera affecté dans les services de la CAPI, au sein de la direction de l'administration générale pour sa gestion et affecté en renfort sur des tâches administratives dans les services.

La Commune adhère à ce service en signant la convention de création du service commun et en versant une participation annuelle forfaitaire correspondant aux frais de structure. Pour l'année 2026, le montant prévisionnel est de 161 € pour chaque commune (sur une base de 14 communes favorables à l'adhésion au service commun).

Chaque intervention sera ensuite facturée selon le coût journée établi pour 2026 à 241 €, ce qui correspond au salaire moyen d'un agent CAPI de catégorie B filière administrative.

Conformément à ces dispositions, il est proposé au conseil municipal de :

D'adhérer au service commun d'assistance administrative ;

D'AUTORISER Monsieur le maire à signer la convention de création du service commun.

Après en avoir délibéré, Le Conseil Municipal vote à l'unanimité des présents :

D'ADHÉRER au service commun d'assistance administrative ;

D'AUTORISER Monsieur le Maire ou en cas d'empêchement un Adjoint pour à signer la convention de création du service commun.

Délibération n°047-2025 : Approbation de la Convention Territoriale Globale avec la CAF de l'Isère 2026/2029

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts de la Communauté d'Agglomération Portes de l'Isère,

Vu les travaux réalisés par les instances techniques et politiques mises en place pour l'élaboration de la convention territoriale globale en partenariat avec les communes, la Caf de l'Isère et le Département de l'Isère,

Considérant le partenariat étroit établi entre la CAPI et ses communes membres et la CAF de l'Isère dans les champs d'intervention de la petite enfance et de la jeunesse, de l'animation de la vie sociale, de la parentalité, de l'accès aux droits et à l'information,

Considérant les enjeux ciblés et les fiches actions proposées,

Considérant le projet de CTG propose pour la période 2026/2029 s'inscrit dans les orientations politiques et stratégiques du projet de territoire.

Monsieur le Maire expose,

En décembre 2022, une Convention territoriale Globale (CTG) a été établie et signée entre la CAPI, l'ensemble de ses communes (hormis la commune de Meyrié) et le Département de l'Isère et la CAF de l'Isère.

Plus qu'un simple dispositif contractuel, la CTG constitue une démarche stratégique et partenariale visant à élaborer un projet territorial pour le maintien et le développement des services aux familles, ainsi que pour la mise en œuvre d'actions bénéfiques pour l'ensemble des Capisérois.

Elle contribue à plus d'efficacité et de complémentarité dans la définition des politiques menées en direction des habitants du territoire.

La CTG repose sur un diagnostic partagé avec les partenaires concernés afin de définir les priorités et les moyens à mettre en œuvre dans le cadre d'un plan d'action adapté.

Ce diagnostic a été partagé avec l'ensemble des acteurs, lors du COPIL du 30 septembre 2025.

La CTG recouvre les domaines d'interventions suivants : petite enfance, enfance et jeunesse, animation de la vie sociale, parentalité et accès aux droits et à l'information.

Désireuse d'agir en cohérence avec les orientations générales énoncées dans la précédente CTG et de répondre aux besoins spécifiques du territoire, la CAF, la CAPI et ses communes et le Département de l'Isère ont souhaité renouveler la CTG pour la période 2026/2029.

Elle permet en outre d'attribuer des financements bonifiés aux gestionnaires en tenant compte des compétences des collectivités concernées et de financer les postes de coopération.

Au vu de cet exposé, il est proposé au Conseil municipal :

D'approuver le projet de Convention Territoriale Globale ci-annexée à passer avec la CAF de l'Isère

Après en avoir délibéré, Le Conseil Municipal Décide à l'unanimité des présents :

D'APPROUVER le projet de Convention Territoriale Globale ci-annexée à passer avec la CAF de l'Isère.

D'AUTORISER Monsieur le Maire ou en cas d'empêchement un Adjoint pour signer la convention de création du service commun.

QUESTIONS DIVERSES

INSEE : La population de référence au 1^{er} janvier 2023 rentre en vigueur à compter du 01 janvier 2026 soit une population totale de 755 habitants.

Madame la Préfète de l'Isère organise une réception pour les personnes ayant acquis la nationalité française en 2025. Une personne est concernée sur notre commune. La cérémonie aura lieu le 04 février à 14h en préfecture.

Les responsables de la Sémidao souhaitent rencontrer les élus de la commune le 16 janvier à 10h30.

Assurance : Le contrat est modifié suite à l'ajout de l'acquisition du ténement immobilier chemin du Faye. Il prendra effet à la date de la signature chez le notaire Maître Mion le 05 janvier à 10h30.

Fin de séance 19h

La secrétaire de séance,


Dominique NAUD

Le Maire,


Daniel GAUDE

