



SIGETA

SYNDICAT INTERCOMMUNAL
DE GESTION DES TERRAINS D'ACCUEIL

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026

ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS 2026 02 07

Séance du mardi 24 février 2026 à 18h15 à la CCG – Salle Les Morènes - 38 rue Georges de Mestral,
74160 ARCHAMPS

Présidente : METRAL Christelle

Date de première convocation : 13/02/2026

Annulation comité défaut quorum : 20/02/2026

Nouvelle convocation : 20/02/2026

Nombre de membres en exercice : 23

Nombre de membres présents : 9

Pouvoirs : 0

Nombre de votants : 9

Présents : ANTONIELLO Claude, BELMAS Jean-Pierre, GILET Laurent, LAVOREL Joelle, MAGNIN Alban,
MAGNIN Jean-Louis, METRAL Christelle, PUGIN André, RANNARD Paul.

Absents : AYEB Ines, BELLATON Jacques, CHEMINAL Yves, MARTINEZ Julian, MORETTON Yannick,

Excusés : CHEVALIER Laurent, CLAUDE Josette, COTTET Danielle, GILSON Fabrice, MIVELLE Laurent,
SAUGE Pascal, SCHUFFENECKER Anthony, SEVE François, VERDONNET Christian

Monsieur BELMAS Jean-Pierre est désigné en qualité de secrétaire de séance.

Objet : LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-2, L. 712-13, 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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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 NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en 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'Etat,

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 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 l'avis du Comité Technique en date du 19/02/2026

Considérant ce qui suit :

Le 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, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

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

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018). Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents ;
- Tenir compte des résultats collectifs des services.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités de modification du RIFSEEP.

**L'ASSEMBLEE DELIBERANTE,
DECIDE A L'UNANIMITE**

- De modifier le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

ARTICLE 2 : MONTANTS DE REFERENCES

Chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
Définition	Définition	Définition
<i>Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.</i>	<i>Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent</i>	<i>Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...</i>

A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	<i>Directeur général des services, secrétaire général</i>
2	<i>- Responsable d'une direction - Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement</i>
3	<i>- Responsable de service - Chargé de mission transversale</i>

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Attachés	1	36 210€	3 000 €
	2	32 130 €	2 700 €

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

B. Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes
2	- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 - Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement
3	- Gestionnaire administratif - Autres emplois non répertoriés en groupes 1 et 2

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	1	17 480 €	2 380 €
	2	16 015 €	2 185 €
	3	14 650 €	1 995 €

C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières - Assistant direction - Assistant RH
2	- Assistant administratif - Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

D. Cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Agent de maîtrise - Régisseur

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois Adjoint technique	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

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

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

ARTICLE 3 : CRITERES DE MODULATION

A. 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 définis ci-dessus.

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,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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

B. 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.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Capacité d'initiative,
- Sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

général) ;

- Capacité à travailler en équipe ;
- Connaissance de son domaine d'intervention ;
- Positionnement à l'égard de la hiérarchie ;
- Positionnement au regard de ses collaborateurs ;

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel au mois de novembre.

ARTICLE 4 : MODALITES DE RETENUE OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE POUR ABSENCE

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps ;
- L'absence liée à une action de 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, les primes et indemnités suivent le sort du traitement (soit, à ce jour, 90% ou 50% le cas échéant) ;
- Les congés de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) : dans ces deux cas, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de : 33% de la rémunération indemnitaire la première année ; 60% la deuxième année ; 60% la troisième année ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité ;
- L'autorisation spéciale d'absence ;
- La Période Préparatoire au Reclassement.

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 ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- La suspension ;
- 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 présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

Il est conseillé de ne pas appliquer une diminution en cas d'absence car le CIA n'est pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

ARTICLE 5 : CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I.A. 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 (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (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 (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

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 :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- 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 préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

ARTICLE 6 : LE MAINTIEN DU MONTANT DU REGIME ANTERIEUR A TITRE INDIVIDUEL

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR

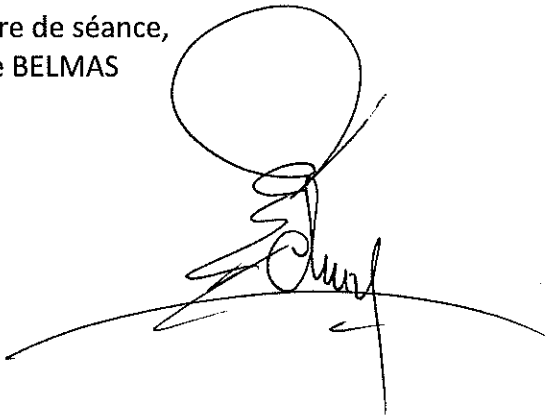
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;
- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 01/03/2026.

La Présidente,

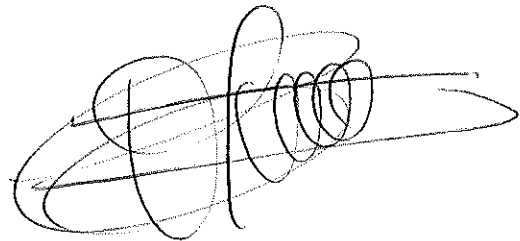
• Certifie le caractère exécutoire de cet acte,

• Informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de l'obtention de ce caractère exécutoire. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télé recours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

Le secrétaire de séance,
Jean-Pierre BELMAS



La Présidente,
Christelle METRAL



Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le 27/02/2026



ID : 074-257401729-20260224-2026_02__4-AR