

**N°26.01**

**RIFSEEP**

## **EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**

L'AN DEUX MILLE VINGT SIX,

Le bureau dûment convoqué le 07 janvier 2026

Habilité par l'article L5211-10 du CGCT

Et les délibérations 20.28 et 25.10

S'est réuni en session ordinaire au SMND le 14 janvier 2026

Sous la présence de Monsieur FAYET Michel, Président

Nombre de membres en exercice : 6      Présents : 5      Pouvoir : 0

### **PRSENTS :**

Monsieur CASTAING Patrick

Madame DEBES Céline

Monsieur FAYET Michel

Monsieur MARMONIER Pierre

Monsieur ROSET Patrick

### **EXCUSE :**

Monsieur FIORINI Patrick

Annule et remplace les délibérations D17.56 en date du 13/12/2017, D19.10 en date du 27/02/2019, D20.18 en date du 01/07/2018, D20.48 en date du 22/12/2020, D22.06, en date du 19/01/2022, D24.17 et D24.18 en date du 29/04/2024, D24.54, en date du 24 avril 2024 et D25.16 en date du 9 avril 2025

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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,

Pour la filière administrative :

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 modifié par l'arrêté du 11 juin 2024,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié par l'arrêté du 11 juin 2024,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 modifié par arrêté du 11 juin 2024,

Vu l'arrêté du 27 août 2015,

Vu l'arrêté du 23 novembre 2022,

Pour la filière technique :

Vu l'arrêté du 14 février 2019,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 25 novembre 2025,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,

- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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

### Conditions de cumul

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec l'IFTS, l'IAT, l'IEMP et l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

L'IFSE est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité. L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

#### I) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

##### A. Conditions d'attribution propres à l'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

Elle repose sur les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.

L'IFSE est instituée au bénéfice :

- Des agents titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.  
Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE fonction au prorata de leur temps de travail.  
L'IFSE sujétion et l'IFSE part à l'acte sont versées sous la forme de montants forfaitaires (non proratisés en fonction du temps de travail).

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen,

- En cas de changement de fonction ou de poste
- A minima tous les 5 ans, même en l'absence de changement de fonctions ou de postes et notamment au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

## B. Détermination des groupes de fonctions et des montants minimaux et maximaux

Les emplois sont répartis en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

### Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des ATTACHES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Equipe de direction	36 210
Groupe 2	Responsable d'exploitation	32 130
Groupe 3	Responsable d'un service/chargé(e) de projets sans encadrement	25 500

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des INGENIEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Equipe de direction	46 920
Groupe 2	Responsable d'exploitation	40 290
Groupe 3	Responsable d'un service/chargé(e) de projets sans encadrement	36 000

### Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable d'exploitation	17 480
Groupe 2	Chef d'équipe/responsable de service	16 015

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CIA est attribué selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- Agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel qui sont titulaires d'un contrat de plus de 6 mois. En sont exclus les contractuels sous contrat mensuel de remplacement.

### **B. Détermination des montants de CIA**

Le CIA est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent apprécié lors de l'entretien professionnel annuel.

Il tient compte, selon les agents :

- Des compétences professionnelles/la technicité,
- Du respect des règles de sécurité,
- Des qualités comportementales,
- Des qualités managériales.

Ceci étant apprécié en fonction de critères propres à chaque type de métier de la collectivité.

Le montant annuel maximum du CIA est de 500 € quel que soit le poste occupé.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant et sur proposition des responsables hiérarchiques.

Le CIA attribué individuellement est revu chaque année à partir des résultats des entretiens professionnels.

Le CIA fait l'objet d'un versement en une seule fois et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Le versement a lieu au cours de l'année N en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant n'est pas proratisé en fonction de la quotité de temps de travail. En cas de départ, d'arrivée ou d'absence de plus de 6 mois sur l'année N-1, aucun CIA n'est versé (6 mois de travail étant la période minimale nécessaire à l'évaluation professionnelle d'un agent sur une année).

### **III) Règles relatives à l'IFSE et au CIA**

#### **Modalités de maintien pendant les périodes non travaillées**

L'agent percevra intégralement l'IFSE dans les cas suivants :

- Congés annuels,
- Récupération du temps de travail,
- Compte épargne temps,
- Autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congé maternité, paternité, adoption,
- Temps partiel thérapeutique,
- Congés pour raisons syndicales,
- Formations, stages professionnel ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE et le CIA évolueront conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 régissant la fonction publique d'Etat, selon les modalités présentées dans le tableau ci-dessous :

Type d'absence	Application du décret n°2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat
Congé pour maladie ordinaire Congé pour accident de service Congé pour maladie professionnelle Congé maternité/paternité/adoption	IFSE mensuelle : les primes suivent le sort du traitement IFSE supplémentaire versée en juin et en novembre : maintenue CIA : le versement tient compte de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs et des modalités précisées dans la présente délibération
Congés annuels	Primes versées
Congé de longue/grave maladie Congé de longue durée	Primes non versées

### Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA est défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite et selon les modalités prévues par la présente délibération. Le Président peut également faire évoluer les montants de chaque part, IFSE et CIA, sur une base pluriannuelle.

### Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Il est proposé :

D'adopter les modalités définies ci-dessus concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

D'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

De prévoir et d'inscrire au budget 2026 les crédits nécessaires.

La présente délibération a été votée à l'unanimité par le bureau.

Le président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Fait et délibéré le 14 janvier 2026

Au registre sont les signatures,

pour copie conforme

Il certifie la formule exécutoire et les formalités de publicités effectuées

HEYRIEUX, le 14 janvier 2026

Michel FAYET,  
Président

