

COMITÉ SYNDICAL DU 17 FÉVRIER 2026

DÉLIBÉRATION D2026_10 ÉLARGISSEMENT DU RIFSEEP À UN CADRE D'EMPLOI (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise et Complément Indemnitaire Annuel)

Nombre de membres		Votes	Date de la convocation : 09 février 2026
En exercice	27	Pour 20	Secrétaire de séance : Monsieur ROCHUT
Présents	18	Contre 0	
Pouvoirs	02	Abstention 0	

Le Comité Syndical,

Sur rapport de Monsieur le Président,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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'Etat,

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

VU la délibération de l'assemblée délibérante du SMICTOM de Sologne du 11 décembre 2024 fixant les modalités du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,

VU l'avis favorable du CST du 29 janvier 2026,

Pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux - catégorie A

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,

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 (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau 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 (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ *Le principe :*

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau 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.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

2/ *Les bénéficiaires :*

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

3/ *La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :*

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement de l'I.F.S.E. les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Direction du Syndicat	25 000 €	36 210 €

4/ *L'attribution individuelle du montant de l'I.F.S.E.*

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service ou de maladie professionnelle : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie ou de grave maladie l'I.F.S.E. est maintenue dans les proportions suivantes :
 - 33% la 1^{ère} année
 - 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années.

Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'IFSE qui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

- En cas de congé de longue durée le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Cependant lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de longue maladie (33%) lui demeure acquise.

7/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/04/2026**.

II. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplacements au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2026-10-DE comme base de versement du CIA les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Direction du Syndicat	2 000 €	6 390 €

4/ L'attribution individuelle du montant du C.I.A.

L'autorité territoriale procèdera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe. Ce coefficient sera déterminé à partir des critères définis ci-dessous :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualité relationnelles
- Capacités d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service ou de maladie professionnelle : le C.I.A. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie le complément indemnitaire annuel est suspendu.

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

6/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ La date d'effet :

Envoyé en préfecture le 24/02/2026

Reçu en préfecture le 24/02/2026

Publié le

Berger
Levisault

ID : 041-254100415-20260217-D_2026_10-DE

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/04/2026**.

III. LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- 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.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- L'indemnité de maniement de fonds

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (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 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical

Approuve à l'unanimité l'élargissement du RIFSEEP à un cadre d'emploi.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif d'Orléans dans le délai de deux mois à compter de sa publication par voie postale (28 rue de la Bretonnerie 45057 Orléans) ou par l'application Télérecours : <https://citoyens.telerecours.fr>.

Le secrétaire de séance

Jean-Louis ROCHUT

Le Président

Jean-Michel DEZELU

