

2026-004

**RIFSEEP : NOUVELLE DÉLIBÉRATION
ANNULANT ET REMPLAÇANT TOUTES LES
DÉLIBÉRATIONS CONCERNANT LE RIFSEEP**

L'an deux mil vingt-six, le 15 janvier, le Conseil d'Administration, dûment convoqué le 07 janvier 2026, s'est réuni à Aime-la-Plagne, sous la Présidence de Lucien SPIGARELLI.

Sylviane DUCHOSAL est désignée secrétaire de séance.

Présents :

Mesdames Michèle BARRIOZ, Bernadette CHAMOUSSIN, Anne-Marie CHENAL, Sylviane DUCHOSAL

Monsieur Lucien SPIGARELLI (Président)

Excusée :

Madame Rose PAVIET (donne pouvoir à Mme Sylviane DUCHOSAL)

Absents :

Madame Brigitte BETRANCOURT

Monsieur Thierry MARCHAND MAILLET

En cours de remplacement :

Madame Sylvie FONDARD

Date de publication : 20 janvier 2026 au 20 mars 2026

Le Président rappelle que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité posé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

Il indique que le RIFSEEP a pour objectif, à terme, de supprimer toutes les primes existantes et de créer une « prime unique » s'appliquant à tous les fonctionnaires en fonction de critères définis par l'assemblée délibérante.

Le Président ajoute que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables à ses agents et qu'il y a donc lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles.

Il précise que le RIFSEEP se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Il indique qu'en revanche, il est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité pour travail normal de nuit, indemnité pour travail de jour férié, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité d'astreinte...).

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

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) 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,
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le Président rappelle au Conseil d'Administration qu'il a, par délibération du 15 décembre 2016, mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) pour la part IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) puis a par délibération du 29 avril 2019 instauré la 2^{ème} part du RIFSEEP : le CIA (Complément indemnitaire annuel).

Le Président précise que l'instauration du RIFSEEP a fait l'objet de nombreuses modifications qui ont fait l'objet des délibérations suivantes : n° 2016-030, 2018-02, 2018-045, 2018-046, 2019-030, 2020-052, 2022-02, 2022-035, 2023-042, 2024-032, 2024-045, 2024-046, 2025-036.

Le Président propose ainsi à l'assemblée délibérante de modifier l'instauration du RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 - Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés ci-dessous, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou contractuel de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, dès leur prise de fonction.

Les cadres d'emploi concernés sont les suivants : Attachés, Rédacteurs, Adjoints administratifs, adjoints d'animation, agents de maîtrise, adjoints techniques et agents sociaux, cadre supérieur de santé, psychologue, kinésithérapeute, infirmiers en soins généraux et infirmiers de catégorie B, aide-soignante.

I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Le Président propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le Président propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

Catégorie A :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Groupe 1	Attachés territoriaux	36 210 €
	Direction	
	Cadre de santé/Psychologue	25 500 €
	Direction Etablissement/Psychologue	
	Infirmiers en soins généraux / Masseurs kinésithérapeutes	19 480 €
	Infirmier coordinateur/Kinésithérapeute	
Groupe 2	Infirmiers en soins généraux	15 300 €
	Autres infirmiers	

Catégorie B :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Groupe 1	Rédacteurs	17 480 €
	Responsable d'établissement	
	Infirmiers	9 000 €
	Infirmiers ayant une sujétion particulière	
	Aides-soignants	9 000 €
	Aide-soignante ayant une responsabilité particulière	
Groupe 2	Infirmiers	8 010 €
	Autres infirmiers	
	Aides-soignants	8 010 €
	Autres aides-soignants	

Catégorie C :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Adjoint administratifs/Agents sociaux/Adjoint d'animation/ Agents de maîtrise/Adjoint techniques/Auxiliaires de soins		
Groupe 1	Agents ayant une responsabilité particulière	11 340 €
Groupe 2	Autres	10 800 €

Les montants de référence sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant de l'IFSE 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,
- En dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- Expérience dans d'autres domaines,
- Connaissance de l'environnement de travail,
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée pour partie mensuellement par 1/12^{ème} et le solde au mois de novembre. Les montants individuels relatifs aux deux parties seront déterminés par arrêtés de l'autorité territoriale.

Article 5 – Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, le versement de l'IFSE suit le traitement de base.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et de grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

L'IFSE est maintenue :

- pendant les congés pour maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et pour adoption,
- pendant les absences liées à une décharge de service pour mandat syndical, un congé de formation, des congés annuels, une autorisation d'absence exceptionnelle, une sanction disciplinaire,
- en cas d'accident de service ou maladie professionnelle.

L'IFSE est versée au prorata de la durée de service effective en cas de mise à temps partiel thérapeutique y compris lorsque le temps partiel thérapeutique est préconisé après un accident de service.

L'IFSE est supprimée en cas de suspension ou de grève.

II. Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte **des critères et des modalités de calcul figurant dans la fiche d'évaluation jointe à la présente délibération.**

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement du CIA, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

Détermination du CIA par cadre d'emplois		
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum du CIA
<i>Attachés/Rédacteurs/Adjoint administratifs/Agents sociaux/ Agents de Maîtrise/Adjoint techniques/Adjoint d'animation/Cadre supérieur de santé/Psychologue/Infirmiers en soins généraux/Masseurs kinésithérapeutes/Infirmiers de catégorie B/Aides-soignants</i>		
Groupe 1	Agents ayant une responsabilité particulière	600
Groupe 2	Autres	

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement, en février.

Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Sauf si l'agent est absent toute l'année, les absences liées à des congés pour indisponibilité physique, n'auront aucune incidence sur le versement du CIA.

II) Clauses générales

Article 9 – Date d’effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} février 2026.

Article 10 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 11 – Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur l’instauration du RIFSEEP sont abrogées par la présente délibération.

Ceci exposé,
Le Conseil d’Administration,

Après avoir délibéré,

- nombre de votants : 5
- nombre d’abstentions : 0
- nombre de suffrages exprimés : 5
- nombre de votes « pour » : 5
- nombre de votes « contre » : 0

Considérant que, dans le cadre de l’évolution de sa politique de ressources humaines, la collectivité souhaite renforcer la protection et l’accompagnement de ses agents,

Considérant que la retenue appliquée jusqu’à présent sur l’IFSE en cas de congé pour maladie ordinaire, fondée sur la règle du 1/30^e après un délai de carence de 30 jours, n’a pas permis d’atteindre l’objectif attendu de réduction de l’absentéisme,

Considérant la volonté de la collectivité de mettre en place un dispositif plus protecteur et plus lisible pour les agents, afin d’améliorer les conditions de travail, la motivation et la fidélisation des personnels,

Il est proposé que l’Indemnité de Fonction, de Sujétions et d’Expertise (IFSE) suive désormais les mêmes modalités de maintien que le traitement brut indiciaire (TBI) en cas de congé pour maladie ordinaire.

Cette évolution vise à instaurer un cadre de gestion plus clair, plus équitable et attractif, contribuant au renforcement de la marque employeur de la collectivité et à l’engagement durable de ses agents.

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'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,

Vu l'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,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu les délibérations n° 2016-030, 2018-02, 2018-045, 2018-046, 2019-030, 2020-052, 2022-02, 2022-035, 2023-042, 2024-032, 2024-045, 2024-046, 2025-036 relatives à l'instauration du RIFSEEP,

Vu le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignantes territoriaux, désormais intégrer dans les cadres d'emplois de catégorie B,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 11/12/2025,

INSTAURE l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

DIT que les crédits nécessaires au versement de l'IFSE et du CIA tels que présentés seront calculés dans la limite fixés par les textes et inscrits chaque année au budget.

DIT que la présente délibération annule et remplace toutes les délibérations prises au préalable.

FAIT ET DÉLIBÉRÉ LE 15 JANVIER 2026

Ont signé au registre tous les membres présents.

La secrétaire de séance,

Sylviane DUCHOSAL



Le Président,

Lucien SPIGARELLI



C.I.A.S.
LE CHALET - BP 60
73212 AIME-LA PLAGNE CEDEX