

## **DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE – N° 2025-264**

### **« COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA PLAINE DE L'AIN »**

**L'an 2025, le mardi 16 décembre, à 18h00, le Conseil de Communauté de Communes de la Plaine de l'Ain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à Chazey-sur-Ain, sous la présidence de Jean-Louis GUYADER, Président.**

**Date de convocation : lundi 8 décembre 2025 - Secrétaire de séance : André MOINGEON**

**Nombre de membres en exercice : 84 - Nombre de présents : 62 - Nombre de pouvoirs : 7 - Nombre de votants : 69**

***Etaient présents et ont pris part au vote :*** Philippe DEYGOUT, Daniel FABRE, Christian de BOISSIEU, Liliane FALCON, Daniel GUEUR, Aurélie PETIT, Stéphanie PARIS, Thierry DEROUBAIX, Patricia GRIMAL, Jean-Marc RIGAUD, Joël GUERRY, Mohamed ABBES, Vincent MANCUSO, Gisèle LEVRAT, Hélène BROUSSE, Laurent BOU, Sylvie RIGHETTI-GILOTTE, Marie-Françoise VIGNOLLET, Daniel MARTIN, Bernard PERRET, Serge MERLE, Ludovic PUIGMAL, Jean-Louis GUYADER, Joël BRUNET, Claire ANDRÉ, Christian LIMOUSIN, Gérard BROCHIER, Serge GARDIEN, André MOINGEON, Alexandre NANCHI, Walter COSENZA, Lionel KLINGLER, Viviane VAUDRAY, Jean-Pierre GAGNE, Thérèse SIBERT, Franck PLANET, Claire RAMONDOT, Elisabeth LAROCHE, Régine GIROUD, Marie-José SEMET, Patrice MARTIN, Denis JACQUEMIN, Laurent REYMOND-BABOLAT, Nathalie MICOLAS, Pascal PAIN, Pascal COLLIGNON, Valérie CAUWET DELBARRE, Jehan-Benoît CHAMPAULT, Béatrice DALMAZ, Lionel CHAPPELLAZ, Fabrice VENET, Gilbert BOUCHON, Josiane CANARD, Patrick MILLET, Marcel JACQUIN (*jusqu'à la délibération n°2025-255*), Nazarello ALONSO (*jusqu'à la délibération n°2025-245*), Agnès OGERET, Daniel BEGUET, Maud CASELLA, Gaël ALLAIN (*à partir de la délibération n°2025-222*), Estelle BARBARIN, Françoise VEYSSET-RABILLOU, Emilie CHARMET, Bernard GUERS.

***Etaient excusés et ont donné pouvoir :*** Sylvie SONNERY (à Daniel GUEUR), Jean-Pierre BLANC (à Christian de BOISSIEU), Françoise GARIBIAN (à Estelle BARBARIN), Dominique DALLOZ (à André MOINGEON), Frédéric TOSEL (à Marie-José SEMET), Eric BEAUFORT (à Lionel CHAPPELLAZ), Roselyne BURON (à Bernard GUERS).

***Etait excusé et suppléé :*** Dominique DELOFFRE (par Hélène BROUSSE).

***Etaient excusés :*** Lionel MANOS, Jean-Luc RAMEL, Jean-Alex PELLETIER, Frédéric BARDOT, Michel MITANNE, Sylviane BOUCHARD.

***Etaient absents :*** Jean PEYSSON, Joël MATHY, Cyril DUQUESNE, Stéphanie JULLIEN, Maël DURAND, Mohammed EL MAROUDI, Jean ROSET.

**Objet : Personnel Communautaire – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement (RIFSEEP) - Modification des modalités d'attribution de l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément indemnitaire annuel (CIA)**

VU le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 714-1 et suivants relatifs au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale ;

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 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 ;

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat ;

VU la délibération n°2017-168 du 6 juillet 2017 portant instauration du RIFSEEP et la mise en place de l'IFSE ;

VU la délibération N°2019-240 de l'assemblée délibérante en date du 12 décembre 2019 relative à la mise en œuvre de l'IFSE et du CIA ;

VU la délibération N°2021-072 de l'assemblée délibérante en date du 4 mars 2021 relative à la modification du CIA ;

VU la délibération N°2022-066 de l'assemblée délibérante en date du 17 mars 2022 relative à la modification des montants annuels du RIFSEEP (IFSE et CIA) à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 ;

VU la délibération N°2023-164 de l'assemblée délibérante en date du 6 juillet 2023 relative à la modification des montants annuels du RIFSEEP (IFSE et CIA) à compter du 1<sup>er</sup> août 2023 ;

VU la délibération N°2024-134 de l'assemblée délibérante en date du 1<sup>er</sup> juillet 2024 relative à la modification des groupes de fonctions et des montants annuels de l'indemnité de Fonctions, Sujétions et de l'Expertise (IFSE) ;

VU la délibération 2025-143 modifiant les conditions d'attribution de l'IFSE en cas d'arrêt de travail pour accident de trajet ;

CONSIDERANT qu'à la demande des membres du CST, il convient de prévoir le maintien de l'IFSE pendant 5 jours consécutifs ou non, par année civile par agent en cas d'arrêt pour maladie ordinaire ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 25 novembre 2025 ;

VU l'avis favorable du Bureau réuni le 2 décembre 2025 ;

M. Jean-Louis GUYADER, président, rappelle qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général et le contenu du régime indemnitaire applicable au personnel éligible de la Communauté de Communes de la Plaine de l'Ain.

Le Président propose à l'assemblée de modifier les conditions d'attribution de l'IFSE afin de donner suite à une demande du Comité Social Territorial qui, lors de sa réunion du 25 novembre 2025, a sollicité le maintien de l'IFSE à tous les agents en arrêt de travail pour maladie ordinaire, quel que soient leur statut, leur grade, leur quantité de temps de travail, pendant 5 jours consécutifs ou non par année civile.

Le Président propose que cette modification soit applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et précise que les autres modalités d'attribution et les montants du RIFSEEP votés antérieurement demeurent inchangés.

Les conditions d'attribution et les montants du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) appliqués aux agents éligibles de la collectivité seront désormais les suivantes à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2026** :

Le RIFSEEP se compose :

- de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- du complément indemnitaire annuel (CIA) lié à la manière de servir de l'agent

## **1/ Mise en œuvre de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

### **Article 1 : Cadre général de la mise en œuvre de IFSE**

Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini selon les critères suivants :

#### **Article 1-1 : IFSE – Part liée au poste**

Désormais la reconnaissance indemnitaire dépend de la fonction exercée, et non plus du grade détenu.

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité afin de définir des groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels réglementaires suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

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

#### **Article 1-2 : IFSE – Part liée à l'expérience professionnelle**

L'expérience professionnelle est la variable permettant d'opérer une distinction entre agents relevant du même groupe de fonctions. Ainsi deux agents occupant les mêmes fonctions mais dont le niveau d'expérience professionnelle n'est pas comparable pourront se voir attribuer un montant global d'IFSE différent.

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté, prendront en compte l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, et la montée en compétences, en fonction :

- de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel : nombre d'années passées dans des postes comparables du point de vue des compétences techniques demandées, nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées,
- de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel : appréciation des compétences acquises en référence aux compétences attendues, conditions d'acquisition des compétences (autonomie, polyvalence, complexité),
- de la capacité à exploiter l'expérience acquise : mobilisation des compétences pour atteindre les objectifs, force de proposition, capacité à transmettre son savoir à autrui.

#### **Article 2 : les bénéficiaires**

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'IFSE pourra être versée :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail, à l'exception des agents recrutés pour accroissement temporaire et saisonnier d'activité.

#### **Article 3 : Les groupes de fonctions :**

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, les groupes de fonctions sont les suivants depuis le 1<sup>er</sup> août 2024 :

<b>G1</b>	Direction générale des services.
<b>G1 Bis</b>	Direction générale adjointe des services/ Direction générale des services techniques.
<b>G2</b>	Responsabilité d'un service ≥ à 15 agents.
<b>G3</b>	Responsabilité d'un service combinée avec des fonctions de pilotage de projets et /ou de dossiers stratégiques.
<b>G4</b>	Fonctions de pilotage de projets et /ou de dossiers stratégiques.
<b>G5</b>	Fonctions de Coordination d'équipes et /ou d'activités nécessitant une technicité experte / Fonctions nécessitant une maîtrise experte d'une technicité rare.
<b>G6</b>	Fonctions nécessitant la maîtrise d'une technicité particulière ou Fonctions nécessitant une qualification ou certification professionnelle avec polyvalence.
<b>G7</b>	Fonctions nécessitant une certification ou un niveau de qualification professionnelle.
<b>G8</b>	Fonctions d'exécution combinées à des interventions sur des fonctions nécessitant une certification ou un niveau de qualification professionnelle.
<b>G9</b>	Fonctions d'exécution.

#### Articles 4 : Les montants de référence annuels de l'IFSE :

Au regard des critères définis ci-dessus, les montants de référence annuels, par groupe de fonctions, sont les suivants à compter du **1<sup>er</sup> août 2024** :

	< à 4 ans	de 4 à 8 ans	de 8 à 12 ans	> 12 ans
<b>G1</b>	11 964 €	16 307 €	20 645 €	24 988 €
<b>G1 Bis</b>	8 942 €	11 444 €	13 946 €	16 454 €
<b>G2</b>	5 650 €	7 970 €	10 285 €	12 605 €
<b>G3</b>	5 200 €	7 150 €	9 200 €	11 200 €
<b>G4</b>	5 075 €	6 920 €	8 895 €	10 870 €
<b>G5</b>	4 953 €	6 631 €	8 303 €	9 980 €
<b>G6</b>	4 292 €	5 650 €	7 007 €	8 365 €
<b>G7</b>	3 964 €	4 610 €	5 265 €	5 910 €
<b>G8</b>	3 892 €	4 414 €	4 927 €	5 450 €
<b>G9</b>	3 661 €	4 018 €	4 374 €	4 731 €

Le montant de l'IFSE annuel attribué à un agent pourra être revalorisé de 30 % lorsqu'il occupe un métier en forte tension (compétences rares).

#### Article 5 : Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

En cas d'indisponibilité physique, l'IFSE sera versée aux conditions suivantes :

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	L'IFSE est maintenue pendant <b>une durée de 5 jours calendaires consécutifs ou non</b> , par année civile et par agent placé en congé de maladie ordinaire. Cette durée est décomptée à partir du premier jour d'arrêt de travail pour maladie ordinaire de l'agent pour l'année civile, après le délai de carence, jusqu'à épuisement des 5 jours. Elle est non cumulable et non reportable d'une année sur l'autre.  Au-delà de cette durée de 5 jours calendaires consécutifs ou non, l'IFSE cesse d'être versée.
Congé longue maladie	Pas de versement de l'IFSE.
Congé longue durée	Aucune régularisation ne sera appliquée sur la durée de 5 jours obtenue par l'agent dont le congé de maladie ordinaire est requalifié dans une des natures d'absences indiquées : CLM, CLD, CGM, Maladie professionnelles
Congé de grave maladie	
Congé pour maladie professionnelle	
Temps partiel thérapeutique	Les primes et indemnités (l'IFSE) sont versées au prorata de la durée effective de service accompli
Congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence, états pathologiques résultant de la grossesse, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé pour accident de service et accident de travail et de congés pour accident de trajet.	Maintien de l'IFSE
Suspension de fonctions	Pas de versement de l'IFSE au prorata de la durée d'absence
Maintien en surnombre (en l'absence de mission)	

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Exclusion temporaire de fonctions	
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité de l'IFSE

#### **Article 6 : Périodicité de versement de l'IFSE**

Le versement de l'IFSE est effectué mensuellement au prorata de la durée de service effectuée.  
L'attribution de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

#### **Article 7 : Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur**

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

#### **Article 8 : Clause de réexamen et de revalorisation de l'IFSE**

Le montant versé fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction.  
En l'absence de changement de poste, le réexamen sera fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **Article 9 : Règles de cumul**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif.

L'IFSE 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.).

Elle est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les primes de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

## **2/ Mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

#### **Article 10 : Le principe de la mise en œuvre du CIA**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Chaque agent, lors de son entretien annuel d'évaluation, est noté selon ces deux critères :

- L'engagement professionnel est noté au regard de l'assiduité des agents tout au long de l'année.

- La manière de servir est notée au regard de l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, la capacité à travailler en équipe et la qualité des relations professionnelles entretenues et à la capacité à respecter les consignes et/ou à s'adapter aux exigences et évolutions de l'environnement professionnel.

Chaque agent éligible peut donc prétendre au versement d'un CIA a lieu en tenant compte de la dernière évaluation professionnelle réalisée.

#### **Article 11 : Bénéficiaires**

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le CIA pourra être versée :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail,  
Les agents titulaires et stagiaires, arrivés en cours d'année doivent donc attendre la tenue de cet entretien pour prétendre au CIA. Ils en bénéficieront l'année suivante de leur arrivée au prorata de leur temps de présence de l'année N-1.
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail, à l'issue d'un an de service continu, à l'exception des agents recrutés pour accroissement temporaire et saisonnier d'activité.

#### **Article 12 : Les conditions d'attribution du CIA**

Le CIA est composé de deux part correspondant à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous depuis le **1<sup>er</sup> août 2023** :

<b>Montant maximum de la part du CIA relative à l'engagement professionnel</b>	<b>1 644,00€</b>
<b>Montant maximum de la part du CIA relative à la manière de servir</b>	<b>185,00 €</b>

- La partie relative à l'engagement professionnel, récompensant l'assiduité des agents tout au long de l'année, est minorée en fonction des jours d'absence. La minoration est calculée selon le tableau ci-dessous :

Détail des jours d'absence				% de la prime
De	0	à	15 jours	100 %
De	16	à	40 jours	95 %
De	41	à	65 jours	90 %
De	66	à	90 jours	85 %
De	91	à	115 jours	80 %
De	116	à	140 jours	75 %
De	141	à	165 jours	70 %
De	166	à	190 jours	65 %
De	191	à	215 jours	60 %
De	216	à	240 jours	50 %
De	241	à	265 jours	40 %
De	266	à	290 jours	30 %
De	291	à	315 jours	20 %
De	316	à	340 jours	10 %
De	341	à	365 ou 366 jours	0 %



- La partie relative à la manière de servir est calculée sur une base de 30 points, selon la décomposition et le barème suivant :
  - 10 points à attribuer à l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
  - 10 points à attribuer à la capacité à travailler en équipe et qualité des relations entretenues avec les agents et/ou les élus
  - 10 points à attribuer à la capacité à respecter les consignes et/ou s'adapter aux exigences et aux évolutions de l'environnement du poste et des politiques publiques.

Barème : Non satisfaisant : 0 à 2 pts | Faiblement satisfaisant : 3 à 5 pts | Satisfaisant : 6 à 9 pts | Très satisfaisant : 10 pts.

**Article 13 : Les modalités de maintien ou de suppression du CIA**

Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le CIA sera maintenu intégralement.

En revanche il sera minoré pour tout autre motif de congé ou d'absence au regard du tableau précité à l'article 10.

**Article 14 : Périodicité de versement du CIA**

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

Le versement du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

**Article 15 : Clause de revalorisation**

Les montants des plafonds de références fixé par le Conseil communautaire pourront être revus dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le Conseil communautaire, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- DECIDE de maintenir le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), composé de l'IFSE et du CIA, au personnel éligible de la Communauté de Communes de la Plaine de l'Ain, selon les dispositions prévues ci-dessus.
- AUTORISE le Président à fixer par arrêté individuel, le montant à percevoir par chaque agent au titre de l'IFSE dans le respect des principes définis ci-dessus.
- AUTORISE le Président à fixer par arrêté individuel, le montant à percevoir par chaque agent au titre du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.
- PRECISE que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

*Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus, pour extrait conforme,*

*Le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de la présente délibération,*

*Transmise en Sous-Préfecture de Belley, le 19 décembre 2025*

Publiée le **22 DEC. 2025**

**Le Président, Jean-Louis GUYADER**

**Pour le président et par délégation,  
Le 1<sup>er</sup> vice-président,  
Marcel JACQUIN**

