

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE – N° 2026-188

« COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA PLAINE DE L'AIN »

L'an 2026, le jeudi 1^{er} octobre, 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 : mercredi 23 septembre 2026 - Secrétaire de séance : Daniel FABRE

Nombre de membres en exercice : 85 - Nombre de présents : 55 - Nombre de pouvoirs : 12 - Nombre de votants : 67

Étaient présents et ont pris part au vote : Daniel FABRE, Liliane FALCON, Daniel GUEUR, Aurélie PETIT, Christian de BOISSIEU, Jean-Marc RIGAUD, Jean-Pierre BLANC, Mohamed ABBES, Vincent MANCUSO, Élodie WIMMER Lionel MANOS, Laurent BOU, Frédéric PELLEGRIN-ROMEGLIO, Éric MAITRE, Daniel MARTIN, Bernard PERRET, Serge MERLE, Mireille MARTINEZ, Jean-Louis GUYADER, Clément TARPIN-LYONNET, Estelle GROSCLAUDE, Émilie LAGRUT, Françoise GARIBIAN, Serge GOMES, Gérard BROCHIER, Serge GARDIEN, Joël MATHY, François COUROUBLE, Alexandre NANCHI, Alexia MACREZ, Walter COSENZA, Patrice MARTIN (*jusqu'à la délibération n°2026-182*), Emmanuel GINET, Alexandre JOUX, Jean-Pierre GAGNE, Danielle BERRODIER, Franck PLANET, Claire RAMONDOT, Jean-Alex PELLETIER, Régine GIROUD, Frédéric TOSEL, Patricia PONCEBLANC, Samir HABI, Franck VOLLAT, Emmanuel SIMONNET, Laurent REYMOND-BABOLAT, Nathalie MICOLAS (*jusqu'à la délibération n°2026-163*), Fabien THOMAZET (*jusqu'à la délibération n°2026-184*), Lionel CHAPPELLAZ (*jusqu'à la délibération n°2026-183*), Franck CHAPITEAU, Béatrice DALMAZ, Yves VENÇON, Marie-Françoise PICOLO, Éric GAILLARD, Patrick MILLET, Pascal VETTARD, Ludovic SCOBRY, Gaël ALLAIN (*à partir de la délibération n°2026-153*), Estelle BARBARIN, Françoise VEYSSET-RABILLOUD, Giuliano D'ANDREA, Philippe BERTRON (*jusqu'à la délibération n°2026-172*), Nathalie NOUET (*jusqu'à la délibération n°2026-172*), Éric BEAUFORT (*jusqu'à la délibération n°2026-165*).

Étaient excusés et ont donné pouvoir : Marie-Christine SEYTIER (à Liliane FALCON), Philippe BROYER (à Aurélie PETIT), Sylvie SONNERY (à Christian de BOISSIEU), Rémi CHRISTIN (François COUROUBLE), Marine PELISSIER (à Mohamed ABBES), Dominique DELOFFRE (à Françoise VEYSSET-RABILLOUD), Claire ANDRÉ (à Lionel CHAPPELLAZ), Roseline PIRET (à Walter COSENZA), Yann GOAZIOU (à Alexia MACREZ), Jérôme GANDON (à Estelle GROSCLAUDE), Jean-Luc RAMEL (à Régine GIROUD), Élisabeth LAROCHE (Frédéric TOSEL), Nazarello ALONSO (à Patrick MILLET), Nathalie MICOLAS (*à partir de la délibération n°2026-164* à Daniel FABRE).

Étaient excusées et suppléées : Pascale VERSAUD (par Ludovic SCOBRY), Cécile VIGIER (par Giuliano D'ANDREA).

Étaient excusés : Denis JACQUEMIN, Valérie CAUWET DELBARRE, Pascal COLLIGNON, Florence RIESSER, Marcel JACQUIN.

Étaient absents : Stéphanie PARIS, Lionel KLINGLER, Morgan CORNEFERT.

Objet : Personnel Communautaire – Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement (RIFSEEP) - Modification des montants de référence annuels de l'IFSE

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 (RIFSEEP) 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 le décret N)2026-484 du 10 juin 2026 portant dissolution statutaire applicable aux emplois fonctionnaires administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés ;

VU le décret n°2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale ;

VU l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n°2026-484 du 10 juin 2026 ;

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 2025-265 portant modification des modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA ;

CONSIDERANT qu'il convient de prévoir une modification des montants plafonds de l'IFSE afin de tenir compte notamment des conséquences de la réforme des emplois supérieurs de direction dans la fonction publique territoriale ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 10 septembre 2026 ;

VU l'avis favorable du Bureau communautaire du 14 septembre 2026 ;

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.

Il précise que ce régime indemnitaire appelé RIFSEEP est composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à la manière de servir de l'agent, dont les montants annuels de référence doivent être fixés dans la limite de ceux applicables aux emplois équivalents dans la fonction publique de l'Etat.

Le Président propose à l'assemblée de modifier les conditions d'attribution de l'IFSE afin de tenir compte des contraintes imposées par la réforme de l'encadrement supérieur introduite par le décret n° 2026-484 du 10 juin 2026.

En effet, ce décret crée une nouvelle architecture des emplois fonctionnels des collectivités de plus de 40 000 habitants comme la CCPA. L'ensemble des emplois administratifs supérieures de direction ne sont plus gérés en référence au grade de l'agent, qui peut appartenir à la filière technique, mais en référence au grade des administrateurs territoriaux. Ce décret s'applique à compter du 1^{er} juillet 2026.

Au sein de la CCPA deux emplois sont concernés, celui de Directeur Général des Services et celui de Directrice générale adjointe des services.

Cette réforme a un impact sur le régime indemnitaire des agents occupant ces postes, tel que le prévoit le décret n° 2026-487 du 10 juin 2026.

En effet, un nouveau régime indemnitaire se substitue à celui dont bénéficiaient ces agents avant la réforme en remplaçant l'indemnité de responsabilité et la NBI par une part d'IFSE supplémentaire :

Emplois	Avant la réforme	Après la réforme
DGS	RIFSEEP (IFSE+CIA)	RIFSEEP (IFSE+CIA)
	Indemnité de responsabilité	IFSE
	Nouvelle bonification indiciaire	
DGAS	RIFSEEP (IFSE+CIA)	RIFSEEP (IFSE+CIA)
	Nouvelle bonification indiciaire	IFSE

Le RIFSEEP tel qu'il est établi au sein de la CCPA par la délibération du 16 décembre 2025, ne permet pas d'absorber les montants des indemnités et bonifications perdus par les emplois de direction.

Il est donc proposé au Conseil d'effectuer une modification que l'on peut qualifier de « technique » de la délibération du 16 décembre 2025 pour permettre de compenser à l'euro près, la perte de salaire du DGS et de la DGAS en modifiant les montants de deux groupes :

- le groupe 1 « Direction générale des services
- le groupe 1 Bis « Direction générale adjointe des services/ Direction générale des services techniques ».

Il est noté que la DGST (Directrice générale des Services Techniques) n'est pas actuellement visée par les textes, elle conserve donc sa NBI. Cela implique une subdivision du groupe 1 Bis, en 1 Bis DGAS et 1 Bis DGST qui conserve les montants antérieurs :

Groupes modifiés	< 4 ans en €	De 4 à 8 ans en €	De 8 à 12 ans en €	>12 ans en €
Groupe 1	18 464	25 167	31 861	38 564
Groupe 1 Bis DGAS	10 066	12 883	15 699	18 522
Groupe 1 Bis DGST	8 942	11 444	13 946	16 454

L'arrêté du 3 juillet 2026 prévoit que les collectivités concernées par cette réforme doivent délibérer pour modifier leur RIFSEEP dans un délai raisonnable, à compter de la publication au JO du décret n°2026-487 et de l'arrêté du 03/07/2026. Pour ce dernier, cette publication a eu lieu le 31/07/2026. Or, dans l'attente de cette délibération modifiant le RIFSEEP actuel, les agents concernés ont conservé leur régime indemnitaire antérieur.

Par ailleurs le Comité Social Territorial, lors de sa séance du 10 septembre 2026 propose au conseil, pour tenir compte de l'inflation et de la désindexation des salaires de la FPT, d'augmenter l'ensemble des montants de référence annuels de tous les groupes de l'IFSE de 10%.

Le Président propose que cette modification soit applicable à compter du 1^{er} octobre 2026 et précise que les autres modalités d'attribution votées antérieurement demeurent inchangées.

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 à compter du 1^{er} octobre 2026 :

G1	Direction générale des services.
G1 Bis DGAS	Direction générale adjointe des services
G1 Bis DGST	Direction générale des services techniques
G2	Responsabilité d'un service $\geq$ à 15 agents.
G3	Responsabilité d'un service combinée avec des fonctions de pilotage de projets et /ou de dossiers stratégiques.
G4	Fonctions de pilotage de projets et /ou de dossiers stratégiques.
G5	Fonctions de Coordination d'équipes et /ou d'activités nécessitant une technicité experte / Fonctions nécessitant une maîtrise experte d'une technicité rare.
G6	Fonctions nécessitant la maîtrise d'une technicité particulière ou Fonctions nécessitant une qualification ou certification professionnelle avec polyvalence.
G7	Fonctions nécessitant une certification ou un niveau de qualification professionnelle.
G8	Fonctions d'exécution combinées à des interventions sur des fonctions nécessitant une certification ou un niveau de qualification professionnelle.
G9	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^{er} octobre 2026

Groupes	< à 4 ans	de 4 à 8 ans	de 8 à 12 ans	> 12ans
Groupe 1	20 310 €	27 683 €	35 048 €	42 420 €
Groupe 1 bis DGAS	11 073 €	14 171 €	17 269 €	20 374 €
Groupe 1 Bis DGST	9 836 €	12 588 €	15 341 €	18 099 €

Groupes	< à 4 ans	de 4 à 8 ans	de 8 à 12 ans	> 12ans
Groupe 2	6 215 €	8 767 €	11 314 €	13 866 €
Groupe 3	5 720 €	7 865 €	10 120 €	12 320 €
Groupe 4	5 583 €	7 612 €	9 785 €	11 957 €
Groupe 5	5 448 €	7 294 €	9 133 €	10 978 €
Groupe 6	4 721 €	6 215 €	7 708 €	9 202 €
Groupe 7	4 360 €	5 071 €	5 792 €	6 501 €
Groupe 8	4 281 €	4 855 €	5 420 €	5 995 €
Groupe 9	4 027 €	4 420 €	4 811 €	5 204 €

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 une durée de 5 jours calendaires consécutifs ou non , 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. 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 longue durée	
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)	
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 à 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^{er} août 2023 :

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

- 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 :

- ✓ DÉCIDE de modifier à compter du 1^{er} octobre 2026, 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,
- ✓ PRÉCISE 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

09 OCT. 2026

Publiée le

09 OCT. 2026

Le Président, Jean-Louis GUYADER

Pour le président et par délégation,
Le 1^{er} vice-président,
Marcel JACQUIN

