DEPARTEMENT
DE **L'AIN**

ARRONDISSEMENT
DE **NANTUA**

# VILLE D'OYONNAX
# CENTRE D'ACTION COMMUNALE

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 22 septembre 2026
Convocation en date du 15 septembre 2026

| PRÉSENTS | EXCUSES | ABSENTS | POUVOIRS |
|---|---|---|---|
| 7 | 3 | 1 | 1 |

Délibération n°2026-23

Objet :
Actualisation des modalités d'attribution du RIFSEEP

PRÉSENTS : Corinne REGLAIN, Sabrina LATRECHE, Claudette GUILLET, Marie, Angélique PIRES, Marie-France COSTAGLIOGLA, Khalil KANDARA, Franck GUILLEY.

EXCUSES : Laurent HARMEL, Amaury VEILLE, Franck VIOT

ABSENT : Ebru CIVIL-BASPINAR

---

Madame REGLAIN, Vice-Présidente, expose que la loi de finances 2025 ayant abaissé à 90 % du traitement la rémunération du traitement des fonctionnaires durant les 3 premiers mois d'arrêt maladie ordinaire contre 100 % auparavant, les autres éléments de rémunération (Régime Indemnitaire, Nouvelle Bonification Indiciaire, ...) hormis le Supplément Familial de Traitement ne peuvent être maintenus à 100 %. La mesure a été étendue aux agents contractuels par le décret n°2025-197.
De ce fait, les délibérations actuellement en vigueur prévoyant un maintien du régime indemnitaire à 100 % en cas de maladie ordinaire doivent être modifiées.

Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-2, L. 712-13, L. 713-1, L. 714-4 à L. 714-8,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des

Accusé de réception en préfecture
001-260110077-20260924-CCASsept2026D23-DE
Date de réception préfecture : 01/10/2026

fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 17 juin 2025,

Considérant ce qui suit :
Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale et aux établissements publics administratifs, pour différents cadres d'emplois.
Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.
Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.
Il se compose :

- D'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- D'une part variable : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP au sein de l'établissement public (voir en ce sens la décision du Conseil constitutionnel n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018).
Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.
Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales et réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'attribution du RIFSEEP.

Le Conseil d'Administration est invité à :

- Actualiser les modalités d'attribution du RIFSEEP selon le dispositif suivant :

Article 1 : Bénéficiaires

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles au RIFSEEP.
La prime sera versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, sur emploi permanent.

Article 2 : Montants de référence

Pour la fonction publique d'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de l'établissement public administratif sont fixés dans la limite de ces plafonds au nom du principe de parité.
Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions, suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

- Critère professionnel 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Critère professionnel 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Critère professionnel 3 : sujétion particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Afin de permettre d'identifier les fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage, les prises de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents sont exposés dans l'exercice de leur fonction, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques et pour l'ensemble des filières statutaires concernées, il est

Accusé de réception en préfecture
001-260110077-20260924-CCASsept2026D23-DE
Date de réception préfecture : 01/10/2026

proposé les groupes de fonctions suivants :

Fonctions relevant de la catégorie A

- Groupe A1 : directeur de service
- Groupe A2 : responsable de service avec encadrement et expertise particulière
- Groupe A3 : emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement et autres fonctions relevant de la catégorie A

Fonctions relevant de la catégorie B

- Groupe B1 : directeur et responsable de service avec encadrement d'au moins 10 personnes
- Groupe B2 : responsable de service avec encadrement de moins de 10 agents, emploi nécessitant une expertise ou fonctions particulières
- Groupe B3 : autres fonctions relevant de la catégorie B

Fonctions relevant de la catégorie C

- Groupe C1 : encadrement et coordination d'équipe (chef d'équipe/adjoint au chef d'équipe), poste impliquant une responsabilité et/ou une qualification rare et/ou une expertise particulière,
- Groupe C2 : autres fonctions relevant de la catégorie C

1 - Groupes de fonction A

| Cadre d'emplois | Groupes de fonctions | Montants maximum annuel de l'IFSE | | Montant du CIA |
|---|---|---|---|---|
| | | Sans logement de fonction ou pour nécessité absolue de service | Avec logement de fonction ou pour nécessité absolue de service | |
| Attachés | A1 | 36 210 € | 22 310 € | 6 390 € |
| | A2 | 32 130 € | 17 205 € | 5 670 € |
| | A3 | 25 500 € | 14 320 € | 4 500 € |
| Conseillers socio-éducatifs<br>Cadres de santé : infirmiers et techniciens paramédicaux | A1 | 25 500 € | 25 500 € | 4 500 € |
| | A2 | 20 400 € | 20 400 € | 3 600 € |
| Assistants socio-éducatifs | A1 | 19 480 € | 19 480 € | 3 440 € |
| | A2 | 15 300 € | 15 300 € | 2 700 € |
| | A2 | 13 500 € | 13 500 € | 1 620 € |
| | A3 | 13 000 € | 13 000 € | 1 560 € |

2 - Groupes de fonction B

| Cadre d'emplois | | Montants maximum annuel de l'IFSE | Montant du CIA |
|---|---|---|---|

Accusé de réception en préfecture
001-260110077-20260924-CCASsept2026D23-DE
Date de télétransmission : 01/10/2026

| | Groupes de fonctions | Sans logement pour nécessité absolue de service | Avec logement pour nécessité absolue de service | |
|---|---|---|---|---|
| Rédacteurs | B1 | 17 480 € | 8 030 € | 2 380 € |
| | B2 | 16 015 € | 7 220 € | 2 185 € |
| | B3 | 14 650 € | 6 670 € | 1 995 € |

3 - Groupes de fonction C

| Cadre d'emplois | Groupes de fonctions | Montants maximum annuel de l'IFSE | | Montant du CIA |
|---|---|---|---|---|
| | | Sans logement pour nécessité absolue de service | Avec logement pour nécessité absolue de service | |
| Adjoints administratifs<br>Agents sociaux | C1 | 11 340 € | 7 090 € | 1 260 € |
| | C2 | 10 800 € | 6 750 € | 1 200 € |

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.
Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.
L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

Article 3 : Critères de modulation

1. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.
Ce montant 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 ;

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

2 - Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Accusé de réception en préfecture
001-260110077-20260924-CCASsept2026D23-DE
Date de télétransmission : 26/09/2026

Le montant individuel sera déterminé selon les modalités suivantes :

- Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Capacité d'initiative
- Sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général)
- Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Implication dans les projets du service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel
- Positionnement à l'égard de la hiérarchie

La part variable fera l'objet d'un versement soit annuel ou pluriannuel.

Article 4 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence
L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs
- Les congés bonifiés
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes et indemnités suivent le sort du traitement (soit, 90% les 3 premiers mois et 50% au-delà des 3 mois)
- Les congés de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) : dans ces deux cas, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de : 33% de la rémunération indemnitaire la première année ; 60% la deuxième année ; 60% la troisième année
- Les congés consécutifs à un accident de service : dans ce cas l'indemnité suit le sort du traitement les 3 premiers mois, puis est maintenue à hauteur de 50 % au-delà des 3 mois
- Les congés consécutifs à une maladie professionnelle : dans ce cas l'indemnité suit le sort du traitement les 3 premiers mois, puis est maintenue à hauteur de 50 % au-delà des 3 mois
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service : dans ce cas, l'indemnité suit le sort du traitement les 3 premiers mois, puis est maintenue à hauteur de 50 % au-delà des 3 mois
- Le temps partiel thérapeutique : proratisée à hauteur de la quotité de temps de travail fixée
- L'autorisation spéciale d'absence
- La Période Préparatoire au Reclassement

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires
- Le congé parental
- Le congé de proche aidant
- Le congé de solidarité familiale
- La disponibilité
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

Accusé de réception en préfecture
001-200110077-20260924-DCA33sep2026D23-DE
Date de réception préfecture : 01/10/2026

Article 5 : Cumul
L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.
Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Article 6 : Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel
En application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE des agents qui percevaient antérieurement à la présente délibération un niveau indemnitaire mensuel supérieur à celui de leur groupe de fonctions est maintenu.
Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de ce dernier pourrait diminuer.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, APRES EN AVOIR DELIBERE,**

**A L'UNANIMITE, DECIDE**

- **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants ;

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus ;

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer tout autre acte y afférent

- **DE CHARGER** Monsieur le Président de veiller à la bonne exécution de cette délibération

Suivent les signatures
Pour copie conforme
Le Président,

Pour le Président empêché,
La Vice-Présidente

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE D'OYONNAX (AIN)

Accusé de réception en préfecture
001-260110077-20260924-CCASsept2026D23-DE
Date de réception préfecture : 01/10/2026