

**Date de la convocation : 9 avril 2026**

**Président de séance : Antoine de MENTHON**

**Secrétaire de séance : Claudine FAUDOT**

**Nombre de membres titulaires en exercice : 30**

**MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANTS DES COMMUNES : 8**

1. M. Antoine de MENTHON, Maire de Menthon-Saint-Bernard, Président du CDG
2. Mme Anne BLANC, Conseillère municipale de Beaumont, Vice-présidente du CDG
3. M. Christophe BOCHATON, Maire-adjoint d'Evian-les-Bains, Vice-président du CDG
4. Mme Véronique BOUCLIER, Conseillère municipale déléguée de Bonneville, Vice-présidente du CDG
5. Mme Franca VIVIAND, Maire-adjointe de Cornier
6. M. Didier EVERAERE, Maire-Adjoint de Charvonnex
7. Mme Mireille MARTEL, Maire-adjointe les Gets
8. M. Raymond PELLICIER, Maire-adjoint de Poisy,

**MEMBRE TITULAIRE, REPRESENTANT DU COLLEGE DES INTERCOMMUNALITES : 1**

1. Mme Claudine FAUDOT, Conseillère communautaire Thonon Agglomération, Vice-Présidente du CDG

**MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANT DU COLLEGE SPECIFIQUE : 2**

1. Mme Valérie GONZO-MASSOL, Vice-Présidente du SDIS 74
2. M. Roland LOMBARD, Conseil d'Administration du SDIS 74

**MEMBRE SUPPLEANT, REPRESENTANT DU COLLEGE SPECIFIQUE : 1**

1. M. Etienne ANDREYS, Maire-adjoint d'Annecy, représentant de M. François ASTORG

**MEMBRES EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : 6**

1. Mme Chantal VANNON, Maire de Marnaz, ayant donné pouvoir à Mme Mireille MARTEL
2. Mme Marie-Pierre BERTHIER, Maire-adjointe de Nernier, ayant donné pouvoir à Mme Franca VIVIAND
3. M. Gérard FOURNIER-BIDOZ, Président de la Communauté de Communes des Vallées de Thônes, ayant donné pouvoir à Mme Claudine FAUDOT
4. M. Dominique PUTHOD, Conseiller départemental du canton d'Annecy 2, ayant donné pouvoir à Mme GONZO-MASSOL
5. M. Jean-Marc BOUCHET, Maire de Villy-le-Bouveret, ayant donné pouvoir à Mme Anne BLANC
6. M. Gérard RENUCCI, Maire-adjoint de Frangy, ayant donné pouvoir à M. EVERAERE

**MEMBRES TITULAIRES ABSENTS : 12**

1. M. Serge BEL, Maire de Messery
2. M. Christophe FOURNIER, Maire de Glières-Val-de-Borne
3. Mme Charlotte DEMARCHI, Maire-adjointe de Chamonix-Mont-Blanc
4. Mme Marie-Luce PERDRIX, Maire de Gruffy
5. M. Emmanuel DESAIRE, Maire-adjoint de Groisy
6. M. Jean-Philippe MAS, Conseiller départemental du canton de Cluses
7. Mme Maryline BOUCHÉ, Maire-adjointe d'Annemasse
8. M. Pierre BIBOLLET, Maire de Thônes
9. M. Didier THEVENET, Maire de la Clusaz
10. M. Jacques GRANDCHAMP, Conseiller communautaire CCPEVA
11. M. Henri CARELLI, Maire de Lovagny
12. M. Jacques DALEX, Maire de Faverges-Seythenex

**PERSONNES INVITEES :**

- Mme Valérie BOUVIER, Directrice du Centre de Gestion 74
- M. Nicolas LANFROY, Directeur Adjoint du Centre de Gestion 74
- Mme Amélie BRETAUDEAU, Directrice Financière du Centre de Gestion 74
- Mme Gaëlle LE DOUJET-DESPERTS, Payeur Départemental, excusée

**QUORUM : 30/2 = 15**

**Présents : 12 Représentés : 6**

**Votants : 18**

## ORDRE DU JOUR

Séance du mercredi 23 avril 2026

**2026-02-12- FINANCES** – Approbation du compte financier unique 2025

**2026-02-13-FINANCES** – Attribution d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG)

**2026-02-14-ADMINISTRATION GENERALE** – Approbation du rapport d'activité 2025

**2026-02-15-ADMINISTRATION GENERALE** – Validation Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

**2026-02-16-ADMINISTRATION GENERALE** – Autorisation du Président d'ester en justice

**2026-02-17-ADMINISTRATION GENERALE** – Convention cadre et tarifs de formations au CDG74

**2026-02-18-ADMINISTRATION GENERALE** – CST composition et modalités de recueil des votes

**2026-02-19 -ADMINISTRATION GENERALE** – Convention d'objectifs et de moyens avec l'Amicale du personnel du CDG74

**2026-02-20 -ADMINISTRATION GENERALE** – Modèle de convention avec les collectivités non affiliées pour l'accès à l'Observatoire des métiers et des rémunérations

**2026-02-21-RESSOURCES HUMAINES** – Mise à jour du RIFSEEP

### **Points divers :**

- Rapport du référent déontologue / laïcité 2025

*Après avoir procédé à l'appel et fait état des pouvoirs, Monsieur le Président a constaté que le quorum est atteint. Il a ouvert la séance à 9h30 et a désigné **Madame Claudine FAUDOT** comme secrétaire de séance.*

## **APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 28 JANVIER 2026**

*Le procès-verbal a été transmis aux membres du Conseil d'Administration avec l'ordre du jour et la convocation. Monsieur le Président demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des remarques. En l'absence de remarques, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.*

### **2026-02-12 - FINANCES** – Approbation du Compte Financier Unique 2025

**Vu** l'article 205 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 qui prévoit la généralisation du CFU au plus tard pour les comptes de l'exercice budgétaire 2026,

**Vu** le Code général des collectivités territoriales (CGCT),

**Vu** le Compte Financier Unique 2025 du CDG74,

**Considérant** que le Compte Financier Unique (CFU) est un document commun à l'ordonnateur et au comptable public qui se substitue au compte administratif et au compte de gestion et qu'à lui seul, il remplit les mêmes fonctions de rendus de comptes,

**Considérant** que le CFU met en évidence des informations clés sur la situation financière de l'établissement, en particulier sur la présentation des résultats, du bilan et le compte de résultat synthétiques et des taux des contributions et produits afférents,

**Considérant** que le CFU est une procédure entièrement dématérialisée, permettant la mise en place de contrôles automatisés entre les données de l'ordonnateur et celles du comptable, ce qui simplifie leurs travaux en amont de la production du CFU,

**Considérant** que le vote du CFU constitue ainsi l'arrêté des comptes au sens de l'article L.1612.12 du code général des collectivités territoriales (CGCT),

**Considérant** que l'assemblée délibérante doit se prononcer sur le CFU 2025 avant le 30 juin 2026.

Madame Anne BLANC, Première vice-présidente, a été désignée pour présider la séance lors de l'adoption du Compte Financier Unique,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, s'est retiré pour laisser la présidence à Madame Anne BLANC pour le vote du Compte Financier Unique.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration d'adopter le Compte Financier Unique 2025 du budget principal défini comme suit :

Libellé	Investissement		Fonctionnement		Total cumulé	
	Dépenses ou Déficit	Recettes ou Excédent	Dépenses ou Déficit	Recettes ou Excédent	Dépenses ou Déficit	Recettes ou Excédent
Résultats antérieurs reportés		1 991 813,71		2 643 498,81		4 635 312,52
Opérations de l'exercice	5 960 302,83	4 518 927,94	10 831 014,50	11 692 848,29	16 791 317,33	16 211 776,23
<b>Total</b>	5 960 302,83	6 510 741,65	10 831 014,50	14 336 347,10	16 791 317,33	20 847 088,75
Résultats de l'exercice		-1 441 374,89		861 833,79		-579 541,10
<b>Total cumulé</b>		550 438,82		3 505 332,60		
Restes à réaliser						
<b>Résultats cumulés</b>		550 438,82		3 505 332,60		4 055 771,42

***Le Conseil d'Administration,***

*Oui l'exposé de Madame la Vice-présidente, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**APPROUVE** le Compte Financier Unique 2025 résumé ci-dessus,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

*Présentation diaporama Mme Amélie Bretaudeau.*

*Explication sur le dispositif FMPE, « fonctionnaires momentanément privés d'emploi ». Agent titulaire de la fonction publique territoriale qui se retrouve sans poste. La prise en charge du FMPE est assurée en principe par le centre de gestion (CDG) compétent pour la collectivité, et pour certains emplois par le CNFPT.*

*Point sur la notion d'équilibre financier des missions.*

*Réflexions, au vu des résultats, quant au remboursement anticipé d'une partie de la dette.*

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, indique aux membres du Conseil d'Administration qu'il a été saisi d'une demande de subvention émanant de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG).

Monsieur le Président précise que l'Association œuvre activement à l'accompagnement des centres de gestion dans leur travail quotidien, via la réalisation et la mutualisation d'études et de projets, la mise à disposition de modèles et de conseils ou encore l'organisation de nombreuses journées d'information et de formations ouvertes à l'ensemble des personnels des centres de gestion. L'ANDCDG constitue un appui complémentaire et souvent préalable aux actions de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Le CDG74 attribue une subvention annuelle depuis plusieurs années à l'ANDCDG, pour lui permettre de poursuivre ses actions au profit des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion, de leur personnel et de leurs établissements. Cette aide permet de réduire les frais de missions pris en charge par les centres de gestion dont les Directeurs sont impliqués dans le fonctionnement et les activités de l'ANDCDG.

Il est donc proposé d'attribuer pour 2026 la subvention de 800 € au profit de l'ANDCDG.

***Le Conseil d'Administration,***

*Ouï l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**APPROUVE** la proposition de Monsieur le Président d'attribuer à l'ANDCDG une subvention de fonctionnement de 800 €,

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

**Vu** l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, précise aux membres du Conseil d'Administration qu'en application de l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale, le Conseil d'Administration du CDG74 doit approuver le rapport d'activité annuel préparé par le Président.

Le rapport d'activité annuel du CDG74 est présenté par le Président et la Direction au Conseil d'Administration. Il est le reflet des activités durables ou nouvelles des services ainsi que des projets et réformes qui ont impacté le personnel territorial. Il est joint à la présente délibération en annexe.

***Le Conseil d'Administration,***

*Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**APPROUVE** le rapport d'activité annuel établi par le Président pour l'année 2025,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

**Vu** le Code du travail, notamment ses articles L4121-1 à L4121-3 et R4121-1 et suivants,

**Vu** le Code général de la fonction publique, notamment l'article L811-1,

**Vu** le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

**Vu** l'avis favorable de la formation spécialisée du CST n°2026-02-01 en date du 19 février 2026,

**Considérant** l'accompagnement du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie par le biais d'une convention de réciprocité, les préconisations de l'ingénieure en santé au travail/ACFI (avis réglementaire en date du 17 novembre 2025) et les réponses apportées par l'assistant de prévention du CDG74,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, explique aux membres du Conseil d'Administration que la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels est une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Afin de répondre à cette obligation, le CDG74 a renforcé sa démarche de prévention en procédant à l'actualisation de son document unique d'évaluation des risques professionnels, notamment au vu des nombreuses évolutions liées au rassemblement de l'ensemble des services au sein d'un seul et nouveau bâtiment au Pré Billy. Monsieur le Président précise que l'accompagnement s'est fait tout au long de l'aménagement des locaux puisqu'une pré-visite avait notamment été organisée le 17 octobre 2024 en présence de représentants de la F3SCT et de l'ACFI du CDG73. Il s'agissait également de prendre en considération les modifications en lien avec l'évolution du projet d'établissement et des démarches telles que la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT).

Ce travail a été réalisé sur la base de l'ancien modèle de document, mais la maquette sera modifiée lors de la prochaine mise à jour, en intégrant le modèle que propose le CDG74 aux collectivités du département. Des actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre, notamment suite à l'arrivée des services dans les nouveaux locaux.

L'ensemble des services et matériels a été étudié afin de répertorier tous les risques potentiels. Les particularismes du CDG ont été pris en compte : nombreux agents itinérants, prise en charge de ces agents en collectivité, agents essentiellement administratifs et quelques agents techniques. Les agents ont également été consultés afin d'analyser leurs postes de travail. Le bâtiment du pré Billy a fait l'objet de toutes les attentions pour limiter les risques : respect des normes, respect des plans du Programme réalisé avec l'AMU, mise en place de contrôles reconduits ou nouveaux (ex thermographie annuelle des armoires électriques) ...

Le document unique d'évaluation des risques professionnels permet d'identifier et de classer les risques rencontrés dans l'établissement afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est un

véritable état des lieux en matière d'hygiène et de sécurité du travail, qui intègre également une grille de cotation des risques psycho-sociaux.

Sa réalisation permet ainsi :

- de sensibiliser les agents et la hiérarchie à la prévention des risques professionnels,
- d'instaurer une communication et des groupes de travail sur ce sujet,
- de planifier les actions de prévention en fonction de l'importance du risque, mais aussi des choix et des moyens,
- d'aider à établir un programme annuel de prévention.

Le document unique doit être mis à jour une fois par an en fonction des nouveaux risques identifiés ou lors d'une réorganisation modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Il relève de l'entière responsabilité de l'autorité territoriale qui doit donc veiller à ces prescriptions.

Plus largement, le document unique d'évaluation des risques professionnels est amené à évoluer en fonction des situations rencontrées et des actions mises en place pour diminuer les risques professionnels et améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents du CDG74.

Le document unique sera consultable par voie dématérialisée sur l'outil de partage de dossiers du CDG74 (actuellement sur le serveur et possiblement sur l'outil d'espaces de travail partagé à l'avenir) pour permettre notamment aux agents itinérants de le consulter, ou matérialisé auprès de l'assistant de prévention.

### ***Le Conseil d'Administration,***

*Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**VALIDE** le document unique d'évaluation des risques professionnels et son plan d'actions annexé à la présente délibération,

**APPROUVE** l'engagement de l'autorité territoriale à mettre en œuvre le plan d'actions issu de l'évaluation des risques et à en assurer le suivi, ainsi qu'à procéder à une réévaluation régulière du document unique,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

*Point sur les grilles de cotation et le risque résiduel qui est fonction de la fréquence, de la gravité et de la maîtrise. Analyse particulière QVCT en lien avec le groupe de travail et les actions. Unités de travail peu nombreuses au vu de ce qui existe en collectivités. Risques identifiés notamment au niveau déplacements, travailleurs isolés et impact du télétravail. Le futur DUER devrait s'appuyer sur la nouvelle maquette préparée par le service prévention du CDG74.*

**2026-02-16-ADMINISTRATION GENERALE** – Autorisation du Président d’ester en justice pour tout litige relatif aux opérations électorales dans le cadre du renouvellement des représentants au conseil d’administration du centre de gestion

**Vu** le Code général de la fonction publique,

**Vu** le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, notamment ses articles 27 qui prévoit que le Conseil d’Administration décide de toute action en justice et 28 qui dispose que le Président représente le centre en justice auprès des tiers,

**Vu** l’arrêté 2026-AG-04 fixant les modalités d’organisation des élections par recours au vote électronique et des désignations au Conseil d’Administration du CDG74, qui prévoit notamment que le scrutin se déroulera du lundi 29 juin 2026 au lundi 6 juillet 2026 ;

**Conformément** à l’ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015, prise en application de la loi d’habilitation n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures, qui a opéré le transfert de l’organisation matérielle des élections du Conseil d’Administration des CDG, le Président de chaque CDG est depuis responsable des élections en lieu et place du Préfet du département.

A ce titre Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, expose aux membres du Conseil d’Administration que dans le cadre du prochain renouvellement du Conseil d’Administration, et selon les dispositions de l’article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, les membres du Conseil d’Administration autorisent le Président à représenter le Conseil d’Administration pour tout litige relatif aux élections et à faire appel à un avocat en cas de besoin.

***Le Conseil d’Administration,***

*Où l’exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l’unanimité des membres présents et représentés,*

**AUTORISE** le Président à représenter le Conseil d’Administration pour tout litige relatif aux opérations électorales de désignation des représentants au Conseil d’Administration et à faire appel à un avocat en cas de besoin,

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération, dans l’hypothèse où la désignation d’un avocat serait nécessaire, au chapitre prévu à cet effet,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d’empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l’exécution de la présente délibération.

**Vu** le Code général de la fonction publique, et notamment ses articles L452-1 à L452-48 relatifs à l'organisation, au fonctionnement et aux compétences des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale,

**Vu** le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion, et notamment son article 27,

**Vu** la délibération du Conseil d'Administration du CDG74 n°2025-02-11 en date du 17 avril 2025, relative à la démarche de formation et tarification pour intervention dans les collectivités ;

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, expose aux membres du Conseil d'Administration que les centres de gestion exercent des missions générales concernant le personnel de l'ensemble des collectivités et établissements publics en relevant, y compris leurs propres agents ; que le CDG74 peut par ailleurs assurer, à la demande des collectivités et établissements, toute tâche administrative concernant leurs agents ;

Il rappelle que, dans le cadre de ses missions obligatoires, le CDG74 assure notamment un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine, et à l'accompagnement personnalisé à l'élaboration et la mise en œuvre de leur(s) projet(s) professionnel(s), notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;

Que l'ensemble de ces éléments ouvrirait ainsi la possibilité, pour le CDG74 et sans préjudice des compétences et du partenariat avec le CNFPT, d'organiser et de dispenser des sessions de formation à destination des agents territoriaux des collectivités du département ;

Qu'une réflexion avait été menée sur cette opportunité, tenant les besoins exprimés des collectivités affiliées, en particulier sur des filières et métiers à forte technicité et/ou polyvalence (services finances, services ressources humaines, secrétaires de mairie, conseillers et assistants de prévention...), emportant de grosses difficultés de recrutement mais aussi de montée en compétences ;

Que l'objectif du CDG74 était ainsi de proposer aux agents publics territoriaux, soit dans le cadre de leur accès à la fonction publique locale, soit au cours de leur carrière à l'occasion d'une mobilité fonctionnelle ou d'un reclassement professionnel, l'accès à des formations non existantes dans les catalogues actuels ou répondant mieux à des besoins spécifiques liés à l'expertise développée par le CDG74, et dispensées de manière à la fois théorique et pratique (exercices, utilisations d'applicatifs métiers...) ;

Qu'il avait été demandé aux membres du Conseil d'Administration, lors de la séance du 17 avril 2025, d'approuver cette nouvelle orientation stratégique de l'établissement, et ce faisant de valider à la fois la démarche, le modèle de règlement intérieur et les CGU du CDG74 en qualité d'organisme de formation, un modèle de convention ainsi qu'une grille tarifaire ;

Que le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents ou représentés, avait approuvé l'ensemble de ce qui précède ;

Que dans la continuité de ces premiers travaux, le CDG74 a obtenu, le 22 décembre 2025, son enregistrement comme prestataire de formation auprès de la DREETS de la région Auvergne-Rhône-Alpes sous le numéro de déclaration d'activité 84740551574 ;

Que la première convention de formation, si elle permettait d'engager le processus d'obtention de la qualité d'organisme de formation, n'est pas totalement adaptée et suffisante pour couvrir l'ensemble du périmètre souhaité par le CDG74, et reste assez contraignante à la fois pour les collectivités et le CDG74 sur le plan administratif et comptable ;

Qu'il convient ainsi, pour décliner totalement l'offre de formation et satisfaire aux différentes modalités opérationnelles envisageables (formations à publics mixtes ou formations collectives intra-collectivités), d'élaborer une nouvelle convention qui soit une convention cadre d'accès au dispositif de formation du CDG74 ;

Que cette convention cadre définit à la fois les conditions générales de réalisation de la prestation de formation, l'ensemble de ses conditions d'exécution et les dispositions financières qui s'y attachent ;

Qu'elle permettra aux collectivités de bénéficier très facilement de la complétude de l'offre du service de formation porté par le CDG74 par une délibération unique au moment de sa souscription, et qu'elle emportera par ailleurs un gain de temps significatif pour les services du CDG74, tant en matière administrative que comptable dans l'organisation, la gestion et le suivi des sessions de formation ;

### ***Le Conseil d'Administration,***

*Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**APPROUVE** le modèle de convention cadre d'accès au dispositif de formation porté par le CDG74,

**APPROUVE** les modalités financières associées, lesquelles feront l'objet d'une annexe 1 à la convention cadre susvisée,

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de l'ensemble du dispositif susvisé,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

**Vu** les articles L251-1 et L251-5 à L251-10, et les articles R251-1 et suivants du Code Général de la fonction publique,

**Considérant** que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont été consultées à propos de la présente délibération lors d'une réunion du 26 janvier 2026,

**Considérant** l'avis du Comité social territorial sur ce projet lors de sa séance du 26 février 2026,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le 10 décembre prochain se déroulera le scrutin pour l'élection des représentants du personnel appelés à siéger au sein du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de gestion, dont relèvent les collectivités et établissements de moins de 50 agents.

Le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé après consultation des organisations syndicales par délibération du Conseil d'Administration, dans une fourchette qui dépend de l'effectif des agents. Au 1er janvier 2026, cet effectif est de 3 710. La part de femmes est de 71,02% et la part d'hommes de 28,98%.

Il est rappelé qu'au-delà de 2 000 agents, le nombre de représentants titulaires du personnel doit être compris entre 7 et 15, et que le nombre de représentants des collectivités peut être inférieur ou égal à celui des représentants du personnel.

Les avis du CST sont rendus lorsque sont recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel, et d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants des collectivités, la délibération en question pouvant prévoir le recueil du vote de ce collège sur tout ou partie des questions soumises pour avis au CST.

Enfin, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du Comité social territorial par les collectivités et établissements employant au moins 200 agents. En-dessous de ce seuil, cette création est facultative et doit être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.

Il convient de rappeler qu'en l'absence d'instauration d'une formation spécialisée, c'est le Comité Social Territorial qui met en œuvre les compétences dévolues à cette dernière, notamment ses pouvoirs d'enquête, et qu'en tout état de cause le Comité Social territorial est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée. Malgré l'absence de formation spécialisée, le Comité Social Territorial pourra notamment se réunir en urgence en cas d'accident grave.

Par conséquent, il est proposé de ne pas créer de formation spécialisée, mais il pourra être décidé dans le règlement intérieur du futur CST que les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail soient examinées en priorité lors de chaque séance, voire que certaines séances du CST soient dédiées uniquement à ces questions, notamment des séances extraordinaires qui pourront être organisées en urgence en cas de besoin.

***Le Conseil d'Administration,***

*Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**DECIDE**, pour le mandat à venir :

- De fixer à 10 le nombre de représentants titulaires du personnel (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants) au sein du CST placé auprès du CDG 74 ;
- De maintenir le paritarisme numérique entre les deux collèges, en fixant un nombre de représentants des collectivités égal à celui des représentants du personnel ;
- De recueillir l'avis du collège des représentants des collectivités et établissements sur l'ensemble des questions sur lesquelles le CST émet un avis ;
- De ne pas créer de formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les attributions de cette dernière étant exercées par le CST ;
- De proposer aux organisations syndicales d'inscrire au sein du futur règlement intérieur du CST que les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail seront examinées en priorité lors de chaque séance et que certaines séances du CST pourront être dédiées uniquement à ces questions, notamment des séances extraordinaires susceptibles d'être organisées en urgence en cas de besoin.

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Vu** le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion et notamment son article 27,  
**Vu** la délibération n°2025-02-10 en date du 17 avril 2025, relative à une convention d'objectifs et de moyens avec l'amicale du personnel du CDG74.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le CDG74 dispose d'une amicale du personnel qui a pour vocation de resserrer les liens d'amitié et de confiance qui doivent exister entre les membres d'une même communauté de travail. L'Amicale du personnel permet également de pratiquer l'assistance et l'entraide sous toutes ses formes en améliorant les conditions matérielles et morales des familles et des membres.

Afin de mettre en œuvre ces actions, l'Amicale du personnel sollicite régulièrement l'aide du CDG74.

Monsieur le Président propose aux membres du Conseil d'Administration de signer une convention d'objectifs et de moyens avec l'Amicale du personnel afin de définir les objectifs de l'Amicale et les engagements de chacune des parties. Il rappelle qu'une convention avait été signée concernant les anciens locaux pour la période 2019-2021, et prolongée par avenant pour la période 2022-2024. Une nouvelle convention avait été signée en 2025 suite à l'entrée dans les locaux du Pré Billy.

***Le Conseil d'Administration,***

*Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**AUTORISE** Monsieur le Président à signer la nouvelle convention d'objectifs et de moyens de 3 ans renouvelable une fois avec l'Amicale du personnel,

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

**Vu** le Code général de la fonction publique ;

**Vu** le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion et notamment son article 27,

**Vu** la délibération 2025-06-31 en date du 27 novembre 2025, relative aux tarifs 2026 du CDG74.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le CDG74 a développé les prestations d'accompagnement et animation territoriale ces dernières années, au profit des collectivités.

Dans un contexte de tensions accrues sur le marché de l'emploi territorial, la question des rémunérations devient un levier stratégique d'attractivité et de fidélisation. Afin d'accompagner les collectivités dans leurs réflexions RH, le CDG 74 a développé un Observatoire des rémunérations.

Cet outil vise à offrir une vision objectivée, comparative et territorialisée des pratiques salariales au sein du département. Il ne se limite pas à une photographie interne des rémunérations : il permet aux collectivités de se situer par rapport au marché de l'emploi local. L'analyse s'appuie sur le référentiel des métiers du CNFPT, qui inclue les 250 métiers de la fonction publique territoriale, permettant d'observer et de comparer les pratiques de rémunération sur un large panel de postes.

Dans un contexte de tensions de recrutement et de concurrence croissante entre employeurs publics et privés, cet outil contribue ainsi à renforcer l'attractivité des employeurs territoriaux. Il permet aux collectivités de pouvoir s'appuyer sur des données fiables pour orienter leur politique RH, notamment afin de :

- Positionner leur politique de rémunération.
- Identifier d'éventuels écarts avec les autres collectivités.
- Argumenter leurs choix budgétaires et organisationnels.
- Comprendre leur positionnement face au marché de l'emploi privé.

Lors du vote des taux et tarifs en novembre 2025, le Conseil d'administration avait opté pour que le taux de la cotisation obligatoire reste fixé à son maximum soit 0.80%, que le taux de la cotisation additionnelle soit augmenté de 0.02 point et soit donc fixé à 0.30%. Cette augmentation était prévue entre autres pour compenser la création du label RH employeur territorial engagé et la mise à disposition des données issues de l'observatoire emploi et rémunération.

Monsieur le Président explique que les collectivités non affiliées souhaitent également bénéficier de cet outil et qu'elles sont une source importante d'informations pour la base de données. L'accès à l'outil est conditionné à la transmission des données. La convention annexée à la présente délibération vise à conventionner pour une période d'un an renouvelable 2 fois pour la même durée, moyennant une tarification annuelle de 500 euros déjà prévue et votée dans la délibération 2025-06-31 en date du 27 novembre 2025, relative aux tarifs 2026 du CDG74.

***Le Conseil d'Administration,***

*Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**APPROUVE** le modèle de convention « Observatoire des métiers et des rémunérations » avec les collectivités non affiliées adhérentes au socle commun de compétences,

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

**AUTORISE** Monsieur le Président du CDG, ou en cas d'empêchement, un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**2026-02-21 – RESSOURCES HUMAINES** – Mise à jour du RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**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 de l'article L.714-4 du CGFP,

**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 : RDFS1427139C 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** la délibération n°2017-05-60 du Conseil d'Administration en date du 24 novembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2018,

**Vu** la délibération n°2018-04-51 du Conseil d'Administration en date du 18 octobre 2018 portant mise à jour du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2019,

**Vu** la délibération n°2020-01-06 du Conseil d'Administration en date du 23 janvier 2020 portant mise à jour du RIFSEEP à compter du 1er février 2020,

**Vu** la délibération n°2020-01-07 du Conseil d'Administration en date du 23 janvier 2020 portant régime indemnitaire des psychologues territoriaux,

**Vu** la délibération n°2020-01-08 du Conseil d'Administration en date du 23 janvier 2020 portant régime indemnitaire de la filière technique,

**Vu** la délibération n°2020-01-09 du Conseil d'Administration en date du 23 janvier 2020 portant régime indemnitaire du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux,

**Vu** la délibération n°2020-02-25 du Conseil d'Administration en date du 04 juin 2020 portant mise à jour du RIFSEEP,

**Vu** la délibération n°2025-03-17 du Conseil d'Administration en date du 2 juillet 2025 portant mise à jour du RIFSEEP,

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 09 avril 2026,

**Considérant** qu'il convient de procéder à l'augmentation des plafonds de l'IFSE, part mensuelle du RIFSEEP, et du CIA, part annuelle du RIFSEEP,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités. Il rappelle également que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parts, suivant les modalités décrites ci-après :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

### **Contexte**

Monsieur le Président rappelle qu'une délibération prise en novembre 2017 a posé le cadre général du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé au personnel du CDG 74 à compter 1<sup>er</sup> janvier 2018. Suite à la parution successive d'arrêtés ministériels pour l'extension de l'application du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois, plusieurs délibérations sont intervenues pour prendre en compte ces modifications réglementaires lors des séances du 18 octobre 2018, du 23 janvier 2020 et du 04 juin 2020.

Suite à la modification des conditions de maintien du RIFSEEP, et notamment de la part IFSE, en cas d'absence des agents de la Fonction Publique d'Etat pour maladie, et au nom du respect de principe de parité, une délibération du 02 juillet 2025 est venue mettre à jour le RIFSEEP.

Afin de pallier à des difficultés de recrutement et dans le but de fidéliser les agents en poste, il est proposé d'augmenter les montants maximums pouvant être alloués au titre de l'IFSE et du CIA.

### **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.

### **ARTICLE 2 : MONTANTS DE RÉFÉRENCES**

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 la collectivité 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 :

### A. Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
A1	Direction Générale (emploi fonctionnel)

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des administrateurs soient fixés à :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe de fonction</b>	<b>Montants maximums</b>	
		<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
Administrateurs	A1	63 000 €	15 750 €

### B. Cadres d'emplois des attachés territoriaux

<b>Groupes</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
A1	Direction Générale (emploi fonctionnel)
A2	Direction de pôle ou médecin
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue
A4	Fonctions d'autres agents de catégorie A hors domaine médical sans fonction d'encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des attachés territoriaux soient fixés à :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupes</b>	<b>Montants maximums</b>	
		<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
Attachés territoriaux	A1	36 210 €	6 390 €
	A2	32 130 €	5 670 €
	A3	25 500 €	4 500 €
	A4	20 400 €	3 600 €

### C. Cadres d'emplois des médecins territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
A2	Direction de pôle ou médecin

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des médecins territoriaux soient fixés à :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Montants maximums</b>	
		<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
Médecins territoriaux	A2	38 250 €	6 750 €

#### D. Cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux

<b>Groupe</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux soient fixés à :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Montants maximums</b>	
		<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
Infirmiers en soins généraux	A3	19 480 €	3 440 €

#### E. Cadres d'emplois des psychologues territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des psychologues territoriaux soient fixés à :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Montants maximums</b>	
		<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
Psychologues territoriaux	A3	25 500 €	4 500 €

#### F. Cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux

<b>Groupes</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue
A4	Fonctions d'autres agents de catégorie A hors domaine médical sans fonction d'encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux soient fixés à :

Cadre d'emplois	Groupes	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Ingénieurs territoriaux	A3	36 000 €	25 190 €
	A4	31 450 €	22 015 €

### G. Cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A4	Fonctions d'autres agents de catégorie A hors domaine médical sans fonction d'encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine soient fixés à :

Cadre d'emplois	Groupe	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Attachés de conservation du patrimoine	A4	27 200 €	4 800 €

### H. Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
B1	Responsabilité de service avec expertise particulière ou agent itinérant à expertise particulière
B2	Fonctions d'agents à expertise particulière sans itinérance ni encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux soient fixés à :

Cadre d'emplois	Groupes	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Rédacteurs territoriaux	B1	17 480 €	8 030 €
	B2	16 015 €	7 220 €

### I. Cadres d'emplois des techniciens territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
B1	Responsabilité de service avec expertise particulière ou agent itinérant à expertise particulière
B2	Fonctions d'agents à expertise particulière sans itinérance ni encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des techniciens territoriaux soient fixés à :

Cadre d'emplois	Groupes	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Techniciens territoriaux	B1	19 660 €	13 760 €
	B2	18 580 €	13 005 €

#### **J. Cadres d'emplois des assistants de conservation du patrimoine**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
B1	Responsabilité de service avec expertise particulière ou agent itinérant à expertise particulière

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des assistants de conservation du patrimoine soient fixés à :

Cadre d'emplois	Groupe	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Assistants de conservation du patrimoine	B1	16 720 €	2 280 €

#### **K. Cadres d'emplois des adjoints administratifs et des adjoints techniques territoriaux**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
C1	Responsabilité d'équipe avec expertise particulière ou agent itinérant ou agent présentant une expertise particulière
C2	Responsabilité d'équipe sans expertise particulière ou agent avec une technicité particulière
C3	Autres fonctions

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs et des adjoints techniques territoriaux soient fixés à :

Cadre d'emplois	Groupes	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs et adjoints techniques	C1	11 340 €	7 090 €
	C2	10 800 €	6 750 €
	C3	10 800 €	6 750 €

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

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.

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 : CRITERES DE MODULATION**

#### **A. 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 ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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

#### **B. 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 sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes : chaque responsable hiérarchique propose en fin d'année à la Direction Générale un pourcentage (entre 0 et 100%) sur la base du montant cible, en fonction de la manière de servir, de l'atteinte des objectifs généraux de l'établissement, des objectifs collectifs de service et des objectifs individuels définis sur l'année N-1 entre l'agent et son supérieur hiérarchique (N+1)

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une fois au mois de mars de l'année N+1.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

**NB :** L'évaluation est subordonnée à la présence effective de l'agent au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 1<sup>er</sup> août 2013, req. n° 347327). Dans ce cadre, une condition de présence suffisante est requise pour prétendre au versement du CIA pour la période concernée.

#### **ARTICLE 4 : MODALITÉS DE RETENUE OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE POUR ABSENCE**

La délibération peut renvoyer à la réglementation applicable aux agents de l'Etat (décrets n° 2010-997 du 26 août 2010 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 et n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé, et circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret), réglementation qui peut être synthétisée ainsi :

##### 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 ;
- 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 ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement ;
- 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.

## **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 indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- 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, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il 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 préfetures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- L'indemnité de sujétions spéciales ;
- L'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- La prime d'encadrement ;
- La prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- La prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- La prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- La prime spécifique.

## **ARTICLE 6 : MAINTIEN DU MONTANT DU RÉGIME ANTÉRIEUR À TITRE INDIVIDUEL**

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il a été décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire 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 l'agent pourrait diminuer

### ***Le Conseil d'Administration,***

*Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,*

**AUTORISE** la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus,

**INSCRIT** au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

**AUTORISE** Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

### **Points Divers :**

*- Présentation du rapport des référents déontologues/laïcité 2025*

### **DECISIONS ET CONVENTIONS PRISES PAR LE PRESIDENT**

*Monsieur le Président présente aux membres du Conseil d'Administration la liste des **75** décisions et conventions signées depuis le 15 janvier 2026 par délégation du Conseil d'Administration.*

*Le Conseil d'Administration en prend acte.*

*Monsieur le Président annonce :*

*- La prochaine réunion du Conseil d'Administration est prévue le **jeudi 23 juin 2026**.*

### **Liste des 10 délibérations votées à l'unanimité :**

**2026-02-12- FINANCES** – Approbation du compte financier unique 2025

**2026-02-13-FINANCES** – Attribution d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG)

**2026-02-14-ADMINISTRATION GENERALE** – Approbation du rapport d'activité 2025

**2026-02-15-ADMINISTRATION GENERALE** – Validation Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

**2026-02-16-ADMINISTRATION GENERALE** – Autorisation du Président d’ester en justice

**2026-02-17-ADMINISTRATION GENERALE** – Convention cadre et tarifs de formations au CDG74

**2026-02-18-ADMINISTRATION GENERALE** – CST composition et modalités de recueil des votes

**2026-02-19 -ADMINISTRATION GENERALE** – Convention d’objectifs et de moyens avec l’Amicale du personnel du CDG74

**2026-02-20 -ADMINISTRATION GENERALE** – Modèle de convention avec les collectivités non affiliées pour l’accès à l’Observatoire des métiers et des rémunérations

**2026-02-21-RESSOURCES HUMAINES** – Mise à jour du RIFSEEP

Fait à Annecy,  
Le 23 avril 2026,

Le secrétaire de séance,



Claudine FAUDOT

Le Président du Centre de Gestion de la FPT,



Antoine de MENTHON

