Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

CDG74 CENTRE DE GESTION Partenaire de proximité

DELIBERATION N°2026-06-77

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 74

Séance du 21 octobre 2026

OBJET : RESSOURCES HUMAINES – Mise à jour du RIFSEEP (réforme des emplois administratifs supérieurs de direction de la FPT)

Gestion de la Haute-Savoie

Date de la convocation : 12 octobre 2026

Président de séance : Antoine de MENTHON
Secrétaire de séance : Bernadette CRUZ
Nombre de membres titulaires en exercice : 30

MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANTS DES COMMUNES : 16

1. M. Antoine de MENTHON, Maire de Menthon-Saint-Bernard
2. Mme Brigitte GONDOUIN, Maire de Collonges-sous-Salève
3. M. Didier EVERAERE, Maire-adjoint de Charvonnex
4. Mme Bernadette CRUZ, Maire-adjointe de Villy-le-Bouveret
5. Mme Magali BARNABE, Maire-adjointe d'Evian-les-Bains,
6. Mme Karine FALCONNAT, Conseillère municipale de Sillingy
7. M. Florian THABUIS, Maire-Adjoint de Fillière
8. M. Jacques ARCHINARD, Maire d'Héry-sur-Alby
9. Mme Valérie JOBIN, Conseillère municipale de Villaz
10. M. Roland LOMBARD, Maire d'Hauteville-sur-Fier
11. Mme Géraldine COFFY, Maire-adjointe de Bonneville
12. Mme Franca VIVIAND, Maire-adjointe de Cornier
13. M. Raymond PELLICIER, Maire-adjoint de Poisy
14. M. Sébastien SCHERMA, Maire de Val de Chaise
15. M. Christophe BOCHATON, Conseiller municipal de Maxilly-sur-Léman
16. M. Didier THEVENET, Maire de La Clusaz

MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANT DU COLLEGE DES INTERCOMMUNALITES : 2

1. M Gérard FOURNIER-BIDOZ, Président de la Communauté de Communes des Vallées de Thônes
2. Mme Marielle JUILIEN, Présidente de la communauté de communes des sources du lac d'Annecy

MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANT DU COLLEGE SPECIFIQUE : 0

MEMBRES EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : 4

1. Mme Claudine FAUDOT, Conseillère municipale d'Allinges, ayant donné pouvoir à M. Christophe BOCHATON
2. Mme Anne-Gabrielle JOUFFREY, Maire-Adjointe de Doussard ayant donné pouvoir à M. Didier EVERAERE
3. Mme Mireille MARTEL ayant donné pouvoir à M. Raymond PELLICIER
4. M. Théo LOMBARD ayant donné pouvoir à Mme Franca VIVIAND

MEMBRES TITULAIRES ABSENTS : 8

1. M. Bruno LYONNAZ, Maire de Sevrier
2. Mme Isabelle ASNI-DUCHENE, Conseillère communautaire Thonon agglomération
3. M. Patrice MOREAU, Conseiller municipal d'Annecy
4. Mme Jocelyne BOCH, Conseillère communautaire déléguée au Grand Annecy
5. Mme Odile MAURIS, SDIS 74
6. M. Jean-Philippe MAS, Conseiller départemental du canton de Cluses
7. M. Dominique PUTHOD, Conseiller départemental du canton d'Annecy 2
8. M. Stéphane HAMZA, Conseiller municipal d'Annemasse

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 Ingrid MANCINI, Secrétariat général du Centre de Gestion 74
- Mme Gaëlle LE DOUJET-DESPERTS, Payeur Départemental, excusée

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés : 4	**Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

2026-06-77 – RESSOURCES HUMAINES – Mise à jour du RIFSEEP (réforme des emplois administratifs supérieurs de direction de la FPT)

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-2, L. 712-13, L. 713-1, L.714-1, L. 714-4 à L. 714-13,

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 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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

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 le décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des 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 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

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,

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

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 la délibération n°2026-02-21 du conseil d'administration en date du 23 avril 2026 portant mise à jour du RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 1er octobre 2026,

Considérant qu'il convient de procéder à la mise à jour du RIFSEEP dans le cadre de la réforme des emplois administratifs de direction de la Fonction Publique Territoriale,

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 1er janvier 2018.
Depuis cette date, plusieurs délibérations sont venues mettre à jour ce RIFSEEP afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation applicable d'une part, et d'autre part, afin de pallier à des difficultés de recrutement et dans le but de fidéliser les agents en poste.

L'État a réformé l'ensemble de son encadrement supérieur à partir du 1er janvier 2023 à travers la création du corps des administrateurs de l'État et la modification des règles de classement, d'avancement et de rémunération. Cette réforme repose sur une grille indiciaire unique et met fin au principe de la double carrière qui distinguait carrière dans le grade et carrière dans l'emploi fonctionnel de direction.

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés : 4	**Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

La transposition de cette réforme dans la fonction publique territoriale est entrée en vigueur le 1er juillet 2026.
Les emplois fonctionnels seront désormais répartis en quatre niveaux et le régime indemnitaire sera revalorisé, en contrepartie de la perte de la NBI et de la prime de responsabilité des emplois de direction.

Champ d'application territorial

La réforme concerne les emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés à partir de 40 000 habitants. Cela inclut les DGS, les DGA ainsi que d'autres emplois fonctionnels administratifs supérieurs définis par décret.

Contenu de la réforme pour la fonction publique territoriale

Le décret n°2026-487 du 10 juin 2026 crée un régime indemnitaire propre aux « emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale ». Il repose sur deux parts. La première tient compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE). La seconde correspond à un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA). Les plafonds applicables sont ceux fixés pour l'État, conformément à l'annexe 3 du décret modifié du 6 septembre 1991.
La nouvelle bonification indiciaire et la prime de responsabilité sont supprimées pour les emplois concernés.
Une clause de sauvegarde est prévue afin d'éviter que les agents occupant un emploi de niveau 4 ne perçoivent une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient avant la réforme.
Les assemblées délibérantes fixent les plafonds des deux parts du régime indemnitaire en s'appuyant sur un tableau d'équivalences entre les emplois territoriaux et les emplois de l'État (en référence à l'arrêté du 23 novembre 2023 s'agissant de l'État). Le plafond global ne peut excéder celui accordé à un agent de l'État occupant un emploi de niveau équivalent.

Niveaux indemnitaires et plafonds proposés

Les plafonds applicables à la fonction publique territoriale sont les mêmes que ceux fixés pour l'État. Ils s'appuient sur les arrêtés du 23 novembre 2022 qui définit les montants maximaux des deux parts du régime indemnitaire, et sont applicables aux administrateurs territoriaux et aux emplois supérieurs de direction.

Administrateurs territoriaux			Emplois fonctionnels de direction		
Groupe	**IFSE**	**CIA**	**Niveau**	**IFSE**	**CIA**
1	63 000 €	15 750 €	1	115 000 €	50 000 €
2	57 200 €	14 300 €	2	101 000 €	44 000 €
3	51 200 €	12 800 €	3	77 000 €	33 000 €
4	45400 €	11 350 €	4	63 000 €	27 000 €

La collectivité doit classer les emplois concernés dans les quatre niveaux en application de l'arrêté ministériel du 3 juillet 2026 de classement, fixer les plafonds pour l'IFSE et le CIA et mettre à jour son régime indemnitaire en conséquence.

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés :4	**Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

Fonction	Niveau	IFSE maximal annuelle	CIA maximal annuel
Directeur général des services	3	77 000 €	33 000 €
Autres emploi administratifs fonctionnels (DGA...	4	63 000 €	27 000 €

La collectivité détermine librement la répartition interne des deux parts dans la limite de ces plafonds.

Entrée en vigueur proposée

Cette réforme entrant en vigueur le 1er juillet 2026, le CDG74 souhaite appliquer son nouveau régime indemnitaire à compter de cette même date.

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. Emplois administratifs supérieurs de direction des collectivités et des établissements publics locaux assimilés de plus de 40 000 habitants

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Direction Générale (emploi fonctionnel)
2	Autres emploi administratifs fonctionnels (DGA...)

Il est proposé que les montants de référence pour les emplois administratifs supérieurs de direction soient fixés à :

Groupe	Groupe de fonctio	Montants maximums	
		IFSE	CIA

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés : 4	**Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

Direction Générale	1	77 000 €	33 000 €
Autre emplois administratifs fonctionnels	2	63 000 €	27 000 €

B. Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A1	Direction de pôle

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

Cadre d'emplois	Groupe de fonctio	Montants maximums	
		IFSE	CIA
Administrateurs	A1	63 000 €	15 750 €

C. Cadres d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A1	Direction Générale
A2	Direction de pôle ou médecin
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier o 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 :

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

D. Cadres d'emplois des médecins territoriaux

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
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 :

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

E. Cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
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 :

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

F. Cadres d'emplois des psychologues territoriaux

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
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 :

Cadre d'emplois	Groupe	Montants maximums	
		IFSE	CIA

QUORUM : 30/2 = **15** Présents : 18 Représentés : 4 **Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

Psychologues territoriaux	A3	25 500 €	4 500 €

G. Cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
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 €

H. 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 €

I. 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

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

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 €

J. 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 €

K. 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

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés : 4	**Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

		IFSE	CIA
Assistants de conservation du patrimoine	B1	16 720 €	

L. 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 présenta 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.

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

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, 1er 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), règlementation 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 ;

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

- 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 ;

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

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 à compter du 1er juillet 2026 et remplace à compter de cette date, pour ce qui concerne les emplois auxquels s'applique le régime indemnitaire prévu par le décret n°2026-487 du 10 juin 2026, toutes délibérations antérieures relatives au RIFSEEP,

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.

Fait à Annecy,
Le 21 octobre 2026

Le secrétaire de séance,

Bernadette CRUZ

Le Président du Centre de Gestion de la FPT,

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE HAUTE SAVOIE

Antoine de MENTHON

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de son entrée en vigueur, d'un recours administratif auprès de Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Haute-Savoie, 44 rue du Goléron, 74370 ANNECY, ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble 38000.

Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application numérique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr pour le recours contentieux.

Acte rendu exécutoire compte tenu de :

- *La transmission au représentant de l'Etat le :* 22.10.2026
- *La publication par voie électronique le :*

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés :4	**Votants : 22**

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 074-287412019-20261022-2026_06_77-DE

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés travaillés, ...) ;
- 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 préfectures (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,

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

QUORUM : 30/2 = **15**	Présents : 18	Représentés : 4	**Votants : 22**