Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

DELIBERATION
DEL-2026-10/n°11

Le jeudi 22 octobre 2026 à 10h00, le Conseil d'Administration légalement convoqué le vendredi 9 octobre 2026, s'est réuni à la Mairie de Coivert, sur proposition du Président, en séance ordinaire, sous la présidence d'Alexandre GRENOT, Maire des Gonds.

COLLECTIVITÉS / ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS			
TITULAIRES		**SUPPLÉANTS**	
Alexandre GRENOT, Maire des GONDS Président	Présent	**Alain KINDER**, Maire des ESSARDS	
Marie-Danielle GIRAUDEAU, Maire de FONTAINES-D'OZILLAC 1ère Vice-Présidente	Présente	**Jemmy HERVÉ**, Maire de MAZEROLLES	
Laurent BOUILLÉ, Maire de SONNAC 2ème Vice-Président	Présent	**Viviane COTTREAU-GONZALEZ**, Maire de MONTROY	
Sylvie MARCILLY, Conseillère municipale de FOURAS 3ème Vice-Présidente	Présente	**Mikaël MOINET**, Maire NIEUL-LÈS-SAINTES	
David BAUDON, Maire de LA JARRIE 4ème Vice-Président	Présent	**Bruno BARBIER**, Maire de LAGORD	
Eric BERNARDIN, Maire de BREUIL-LA-RÉORTE	Présent	**Julien BLASAC**, Maire de VARAIZE	
Anaïs BERTET, Maire de THÉZAC	Présente	**Erwan CHARLES**, Maire de SAINT-LOUP DE SAINTONGE	Présent, sans voix délibérative
Cécile BIRON, Maire de BRIVES-SUR-CHARENTE		**Chantal CHARTIER**, Maire du GRAND VILLAGE PLAGE	
Jean-Michel CHATELIER, Maire de MEURSAC	Présent	**Martine DURVAUX**, Maire de CRAM-CHABAN	
Sophie COLLIN, Maire-Adjointe de LA LAIGNE	Présente	**Chantal FUMEAU**, Maire-Adjointe de SAINTE-RADEGONDE	
Brigitte DIOT-BESNIER, Maire de VOUHÉ		**Jennifer GABEAUD**, Maire-Adjointe de HAIMPS	
Françoise DURAND, Maire-Adjointe de BUSSAC-SUR-CHARENTE	Excusée	**Hervé GAILDRAT**, Maire d'ANAIS	Présent
Marc MAIGNÉ, Maire de NIEUL-SUR-MER		**Christine MILLERAND**, Maire de SOULIGNONNE	
Eliane MARSAUD, Maire de COURPIGNAC	Présente	**Jean-Pierre NIVET**, Maire d'ANGOULINS-SUR-MER	
Olivier MARTIN, Maire de CORME-ECLUSE	Présent	**Marie-Catherine PREVOT**, Maire de SAINT-HILAIRE-DU-BOIS	
Joël PAPINEAU, Maire de SAINT-SORNIN	Excusé	**Bernard SEGUIN**, Maire de MESSAC	
Nicolas PERAUD, Maire de VILLEDOUX	Excusé – Pouvoir à Mme COLLIN	**Philippe SOULISSE**, Maire de RIOUX	
Marie-Noëlle SURAUD, Maire de COIVERT	Présente	**Jean-Marie TONNEAU**, Maire de BOUGNEAU	
Ornella TACHE, Maire-Adjointe de PAILLÉ	Excusée – Pouvoir à Mme GIRAUDEAU	**Marie-Hélène VALLIER**, Maire de CONSAC	
Jean-Marc THOMAS, Maire de SAINT-SIMON-DE-BORDES	Présent	**Jean-Luc VARANCEAU**, Maire de VILLARS-LES-BOIS	
Marie-Line CHEMINADE, Conseillère communautaire déléguée SAINTES GRANDES RIVES, L'Agglo	Présente	**Audrey LE CALVÉ**, Administratrice CCAS de La Jarrie	
Lise MATTIAZZO, Vice-Présidente CDC Haute Saintonge		**Alain RENOUX**, Vice-Président CDC Cœur de Saintonge	
Gislaine NORMAND-THIMONIER, Présidente SIVOS Jaurès-Magnier	Présente	**Joël WICIAK**, Conseiller communautaire délégué CDC Vals de Saintonge	

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

COLLECTIVITÉS / ÉTABLISSEMENTS NON AFFILIÉS ADHÉRENTS AU SOCLE COMMUN			
TITULAIRES		**SUPPLÉANTS**	
Christian BERTHELOT, Conseiller municipal de SAINTES		**Jacques GIROUX**, Maire-Adjoint de ROYAN	
Nadine DAVID, Maire-Adjointe de ROYAN	Excusée – Pouvoir à M. GRENOT	**Frédéric MILHIET**, Maire-Adjoint de LA ROCHELLE	
Nathalie ANDRIEU, Administratrice CCAS de ROCHEFORT	Excusée	**Olivier BERTRAND**, Administrateur CCAS de ROYAN	Présent
Thierry BARON, Vice-Président CCAS de SAINTES		**Isabelle GIREAUD**, Vice-Présidente CCAS de ROCHEFORT	
Chantal GUIMBERTEAU, Conseillère départementale			
Brigitte DESVEAUX, Conseillère départementale	Présente		

Marie-Danielle GIRAUDEAU assurait les fonctions de Secrétaire de séance.

MEMBRES EN EXERCICE :	29
MEMBRES PRESENTS :	18
NOMBRE DE POUVOIRS :	03
NOMBRE DE VOTANTS :	21

Sylvain POULARD, Payeur départemental était excusé.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT A LA RÉUNION :

Nathalie PARLANT, Directrice du CDG17
Corinne LARRÈRE, Assistante de Direction du CDG17
Adrien DUBOIS, Responsable Pôle Ressources du CDG17

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

DELIBERATION
DEL-2026-10/n°11

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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°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 l'avis du Comité Social Territorial réuni le 25 septembre 2026,

Vu le tableau des effectifs,

Après avoir entendu l'exposé du Président,

Précisant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires du Centre de Gestion de Charente-Maritime relevant des emplois et cadres d'emplois suivants :

Emplois administratifs de direction (classé au 4e niveau de l'arrêté du 3 juillet 2026 susvisé)
- Directeur général des services d'un Centre de gestion de 9000 à 12000 agents
- Directeur général adjoint des services d'un Centre de gestion de 9000 à 20000 agents

Filière administrative
- les attachés,
- les rédacteurs,
- les adjoints administratifs.

Filière culturelle
- les attachés de conservation du patrimoine.

Filière technique
- les ingénieurs,
- les techniciens.

Que le versement du RIFSEEP est également prévu, sur les mêmes bases que celles entérinées pour les fonctionnaires, aux contractuels de droit public assurant des missions de même nature et de même niveau hiérarchique.

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

Que le RIFSEEP se compose d' :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

et

- un complément indemnitaire (CI) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)

A. Les montants

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon les conditions d'exercice des fonctions des agents.

Les critères professionnels déterminant le classement dans les groupes de fonctions sont les :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : responsabilités d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de projet ou d'opération.

  A noter : Les agents de catégorie C n'assurent pas d'encadrement. Ce critère est donc inopérant pour cette catégorie hiérarchique.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : connaissances (expertise), niveau de qualification requis, autonomie.

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant indemnitaire maximum annuel.

Les groupes de fonctions sont définis, en rapport avec la catégorie hiérarchique des agents et l'intitulé du poste occupé, comme suit :

Emplois administratifs de direction (emplois fonctionnels)

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A+	1	Directeur général des services	63 000 €
	2	Directeur général adjoint	50 000 €

Filière administrative

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A	1	Directeur	36 210 €
	2	Directeur adjoint	32 130 €
	3	Responsable de service ou de pôle	25 500 €
	4	Chargé de mission spécifique ou référent	20 400 €

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

B	**1**	Responsable de service	17 480 €
	2	Référent : poste requérant une technicité particulière	16 015 €
	3	Autre agent de catégorie B	14 650 €
C	**1**	Référent : poste requérant une technicité particulière ou à forte sujétion	11 340 €
	2	Autre agent de catégorie C	10 800 €

Filière culturelle

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A	**1**	Responsable de service ou de pôle	25 500 €
	2	Chargé de mission spécifique ou référent	20 400 €

Filière technique

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A	**1**	Responsable de service ou de pôle	25 500 €
	2	Chargé de mission spécifique ou référent	20 400 €
B	**1**	Responsable de service	17 480 €
	2	Référent : poste requérant une technicité particulière	16 015 €
	3	Autre agent de catégorie B	14 650 €

B. Définition des sujétions, expertises spécifiques et expériences permettant une modulation individuelle

Le montant d'IFSE attribué par décision est modulable individuellement dans la limite des plafonds précités.

1. La fonction de maître d'apprentissage

Si la nouvelle bonification indiciaire valorisant la fonction de maître d'apprentissage, telle que définie par le code du travail, ne peut être versée, un agent exerçant ces fonctions pourra bénéficier, à ce titre, d'une modulation individuelle de l'IFSE.

Cela entraînera une majoration mensuelle du montant de référence de l'agent de 90 euros brut. Cette modulation cessera dès que l'agent n'assurera plus lesdites missions.

2. La prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée, dans la limite des plafonds définis ci-dessus, en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Niveau des savoir-faire techniques et de leur utilisation,

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

- Niveau de connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
- Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis (projet sensible ou stratégique).

C. Les conditions d'attribution

1. Périodicité du versement

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant individuel attribué.

2. Proratisation en fonction de la durée hebdomadaire de travail de l'agent

Pour les agents à temps non complet et à temps partiel, les montants sont proratisés dans les mêmes proportions que la rémunération.

3. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absence

Il sera fait application des dispositions du décret 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.

Le versement de l'IFSE sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de :

- Congés de maladie ordinaire,
- Temps partiel thérapeutique,
- Période de préparation au reclassement,
- Congés annuels, RTT, congés pris au titre du compte épargne-temps,
- Congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, adoption,
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congés pour accident de service, du travail, maladie professionnelle ou imputable au service,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Formation pendant le temps de travail, en accord avec l'autorité territoriale.

En cas de congé de longue maladie, et grave maladie, le versement de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33% la première année, et de 60% les deuxième et troisième années.

En cas de congé de longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie antérieurement accordé (rétroactivité), les montants d'IFSE versés durant son congé de maladie lui restent acquis ; aucun remboursement ne sera demandé.

Par ailleurs, le versement de cette indemnité sera suspendu en cas de congé de formation professionnelle.

Pour rappel, pendant une période de suspension de fonctions dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le régime indemnitaire n'est pas versé. Il en est de même en cas d'application d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions.

4. Attribution individuelle

Les attributions individuelles de l'IFSE feront l'objet d'une décision individuelle du Président.

Cette décision a une validité permanente jusqu'au réexamen accordé dans les conditions décrites au point suivant.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent est fixé compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance, des critères professionnels et des modulations individuelles définis ci-dessus.

5. Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen, sans revalorisation automatique :

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

- En cas de changement de fonctions,
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion.

II. Le complément indemnitaire (CI)

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

A. Les montants

Il sera attribué, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont relèvent les agents au titre de l'IFSE :

Emplois administratifs de direction (emplois fonctionnels)

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A+	1	Directeur général des services	27 000 €
	2	Directeur général adjoint	21 000 €

Filière administrative

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A	1	Directeur	6 390 €
	2	Directeur adjoint	1 450 €
	3	Responsable de service ou de pôle	1 100 €
	4	Chargé de mission spécifique ou référent	900 €
B	1	Responsable de service	900 €
	2	Référent : poste requérant une technicité particulière	750 €
	3	Autre agent de catégorie B	600 €
C	1	Référent : poste requérant une technicité particulière ou à forte sujétion	600 €
	2	Autre agent de catégorie C	400 €

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

Filière culturelle

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A	1	Responsable de service ou de pôle	1 100 €
	2	Chargé de mission spécifique ou référent	900 €

Filière technique

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonctions	Intitulé du poste occupé	Montant annuel maximal
A	1	Responsable de service ou de pôle	1 100 €
	2	Chargé de mission spécifique ou référent	900 €
B	1	Responsable de service	900 €
	2	Référent : poste requérant une technicité particulière	750 €
	3	Autre agent de catégorie B	600 €

B. Les critères d'attribution

Le montant du CI est fixé :

- d'une part, en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent ;
- d'autre part, en fonction des conditions d'exercice des fonctions, et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

1. La manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent

L'engagement professionnel des agents et la manière de servir sont appréciés au regard des critères suivants :

- Investissement individuel dans l'exercice de ses fonctions,
- Capacité au travail collaboratif et en équipe,
- Connaissance de son domaine d'intervention,
- Capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- Implication dans le fonctionnement du service,
- Atteinte des objectifs individuels.

Ces critères sont appréciés notamment au regard de l'entretien professionnel de l'année N, et/ou tout autre élément complémentaire démontrant l'investissement de l'agent.

La manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent permettent de fixer le montant du CI, dans la limite de 80% du plafond.

2. Les conditions d'exercice des fonctions, et, le cas échéant, les résultats collectifs du service

Les conditions d'exercice des fonctions et les résultats collectifs pourront être pris en compte pour fixer le montant du CI, lorsque :

- Le service a fonctionné sur un mode dégradé (ex. : logiciel défaillant), pendant plus de 3 mois,
- Un investissement collectif important a été demandé, pendant plusieurs mois, aux agents pour la réussite d'un projet de service ou d'établissement.

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

Ces critères sont appréciés notamment au regard d'un rapport établi par le responsable hiérarchique direct, et/ou par tout indicateur mis en place pour suivre l'activité du service.

Les conditions d'exercice des fonctions, et, le cas échéant, les résultats collectifs du service permettent de fixer le montant du CI, dans la limite de 20% du plafond.

C. Les conditions d'attribution

1. Périodicité du versement

Le CI sera versé annuellement.

2. Proratisation en fonction de la durée hebdomadaire de travail de l'agent

Pour les agents à temps non complet et à temps partiel, les montants sont proratisés dans les mêmes proportions que la rémunération.

Pour les agents en temps partiel thérapeutique, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

3. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absence

N'ont pas d'incidence sur le calcul du complément indemnitaire :

- Les jours d'absence pris au titre des congés annuels, RTT, compte épargne-temps,
- Les congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, adoption,
- Les formations réalisées pendant le temps de travail en accord avec l'autorité territoriale (hors congé de formation professionnelle),
- Le temps partiel pour raison thérapeutique.

Tous les autres cas d'absence du service,

- N'ont aucun impact, si l'absence est d'une durée inférieure à 11 jours ouvrés sur l'année de référence, à savoir du 1er décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N.
- Conduisent à réduire le montant individuel du CI de 25%, si l'absence est d'une durée de 11 à 19 jours ouvrés.
- Conduisent à réduire le montant individuel du CI de 50%, si l'absence est d'une durée supérieure à 20 jours ouvrés.

Pour le calcul, il n'est pas tenu compte des jours d'absence de l'agent pour lesquels celui-ci a été privé de toute rémunération au titre du jour de carence ou des autorisations d'absence et crédits d'heures pris pour l'exercice de mandats locaux.

Il est précisé que les agents participant à une grève pendant leur temps de travail habituel sont considérés comme absents.

S'agissant des absences ayant débuté sur la ou les années antérieures, tous les jours consécutifs sont comptabilisés.

Au-delà de 6 mois d'absence[1] continue ou non sur l'année de référence, le CI n'est pas versé.

La période de préparation au reclassement est décomptée comme une période d'absence, puisque l'agent n'effectue pas ses missions habituelles.

4. Les mobilités en cours d'année

Pour les recrutements intervenus en cours d'année, il est tenu compte de l'ensemble du temps de présence de l'agent sur l'année concernée pour l'application des modalités de maintien ou de suppression en cas d'absence.

[1] Comptabilisation de l'ensemble des jours calendaires compris dans chaque période d'absence, y compris les week-ends et jours fériés. Postulat retenu : 6 mois représentent 180 jours calendaires.

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

A contrario, le temps de « non-présence » au sein des services est assimilé à du temps d'absence. Le calcul du CI est réalisé selon les modalités définies au point précédent.

Par ailleurs, lorsqu'un agent quitte temporairement (exemple : disponibilité) ou définitivement (exemples : retraite, mutation) le Centre de Gestion, le même raisonnement est appliqué. Ainsi, le temps de « non-présence » au sein des services est assimilé à du temps d'absence. Le calcul du CI est réalisé selon les modalités définies au point précédent.

5. Attribution individuelle

Les attributions individuelles du CI feront l'objet d'une décision individuelle du Président, au mois de décembre.

Le montant individuel du CI attribué à chaque agent est fixé compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance, et des critères définis ci-dessus.

Aucun montant minimum n'est fixé. Ainsi, les bénéficiaires du RIFSEEP pourront percevoir un montant de CI compris entre 0 et 100% du montant plafond du CI correspondant à leur groupe de fonctions recensé dans le tableau ci-dessus.

Le CI n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

III. Le maintien à titre personnel

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

De même, lors de la première application de la réforme de la haute fonction publique (et notamment du 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), si le plafond du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel d'un agent occupant un emploi fonctionnel classé dans le quatrième niveau est inférieur au montant antérieurement versé à cet agent en vertu de son grade, augmenté de la prime de responsabilité et de la nouvelle bonification indiciaire liée à son emploi fonctionnel, ce montant cumulé peut être conservé nonobstant le plafond prévu par la présente délibération.

IV. Les cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'IFSE est cumulable avec l'indemnisation des frais de déplacement, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, …), les heures supplémentaires, et l'indemnité de maniement de fonds.

Envoyé en préfecture le 29/10/2026
Reçu en préfecture le 29/10/2026
Publié le
ID : 017-281700260-20261022-DEL202610_11-DE

DEL-2026-10/n°11

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

- Actualise, à compter du 1er novembre 2026, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable au personnel occupant un emploi dans les services du Centre de Gestion, selon les modalités détaillées ci-dessus ;
- Abroge, à cette même date, les délibération n°DEL-2024-11/n°07 du 27 novembre 2024 et n°DEL-2026-03/n°07 du 24 mars 2026 portant sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- Décide d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Rapport n°11
Délibéré le 22 octobre 2026

Fait à La Rochelle, le 22 octobre 2026.

Le Président

Signé par : ALEXANDRE GRENOT
Date : 29/10/2026
Qualité : PRESIDENT

Alexandre GRENOT