

TE38

COMITE SYNDICAL du 15 décembre 2025

DÉLIBÉRATION N° 2025-129

REVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP

(Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Le lundi 15 décembre 2025, à dix-sept heures trente, le Comité Syndical, dûment convoqué le 8 décembre 2025, s'est réuni à Voreppe, sous la présidence de Monsieur Bertrand LACHAT, en présence de :

- 83 délégués représentant les communes adhérentes au Collège 1 représentant 83 voix
Avaient donné pouvoir 2 délégués de communes représentant 2 voix

- 0 délégué de la Métropole représentant 0 voix
Avaient donné pouvoir 0 délégué de la Métropole représentant 0 voix

- 1 délégué des communes adhérentes au Collège 2 représentant 1 voix
Avaient donné pouvoir 0 délégué de communes représentant 0 voix

- 1 délégué des communes adhérentes au Collège 3 représentant 1 voix
Avaient donné pouvoir 0 délégué de communes représentant 0 voix

VUS

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 (RIFSEEP),
- les arrêtés ministériels pris pour l'application du RIFSEEP aux corps de référence de l'Etat,
- la saisine du comité social territorial

Vu l'avis favorable du Bureau du 24 novembre 2025 ;

Il est rappelé que les agents peuvent, sur décision de l'organe délibérant, percevoir des primes et indemnités en complément de leur traitement indiciaire. La présente délibération vise à mettre à jour la délibération n° 2025-035 du 10 mars 2025 qui avait révisé le RIFSEEP à TE38.

Pour mémoire et conformément aux préconisations, celle-ci classe les différentes fonctions exercées au sein de TE38 en quatre groupes de fonctions et fixe, pour chacun de ces groupes, les montants maximums de régime indemnitaire auxquels pourront prétendre les agents en fonction de leurs métiers.

Dans cette limite, mais également dans la limite de ce que les agents peuvent percevoir au titre des différentes primes et indemnités auxquelles ils peuvent réglementairement prétendre, notamment en application du principe de

parité, le Président attribuera le régime indemnitaire à chaque agent sur la base des deux parts cumulables suivantes, dans les limites prévues par les textes susvisés, fondées sur :

1. La nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;
2. La manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Les objectifs de ce régime indemnitaire sont de valoriser :

- Les **responsabilités et compétences** ;
- La prise en compte de l'**implication individuelle** des personnels sur leur poste de travail ;
- La possibilité d'harmoniser le régime indemnitaire des agents de TE38 en fonction du niveau de responsabilités et de compétences requis par leur métier.

L'approbation de la présente délibération aura pour conséquence d'abroger toutes les délibérations antérieures fixant le régime indemnitaire versé aux agents de TE38.

A : BÉNÉFICIAIRES

A1 : Pourront bénéficier du nouveau régime indemnitaire les agents suivants :

- Les agents stagiaires et titulaires ;
- Les agents contractuels de droit public recrutés au titre des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 3-5 et de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 dès le premier jour de contrat.

A2 : Seront exclus :

- Les agents rémunérés à l'heure ;
- Les personnels sous contrat de droit privé ;
- Les apprentis ;
- Les agents vacataires.

B : LES COMPOSANTES DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience ;
2. Le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La somme des deux parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État pris en référence.

B-1/ Identification des groupes de fonctions :

Le régime indemnitaire dépend des fonctions et du métier exercés par chaque agent de TE38.

Des groupes de fonctions sont définis, en étant considérés comme homogènes au regard des trois familles de critères professionnels ci-dessous :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces groupes de fonctions sont harmonisés avec les lignes directrice de gestion de TE38.

GROUPES DE FONCTIONS

Direction	1A) - Fonctions de direction générale : Sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à la stratégie d'atteinte de ces objectifs. Dirige les services et pilote la déclinaison des choix politiques.	A+
	1B) - Fonctions de direction : Participe au collectif de direction générale et représente son secteur au sein de la collectivité. Coordonne les services techniques, met en œuvre, régule, contrôle et évalue leur activité.	Dernier grade de catégorie A
Responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle	2A) - Fonctions de responsabilité d'un service : Manage et coordonne un service. Impulse, organise et dirige la mise en œuvre des plans d'actions en fonction des objectifs définis par la direction. Assiste et conseille la direction de la collectivité.	Premier grade de catégorie A
	2B) - Fonctions de référent : Accompagne le chef de service et/ou la direction dans une thématique précise en plus de l'exercice de la mission initiale. Assure une responsabilité fonctionnelle favorisant la diffusion des orientations de la collectivité et l'harmonisation des pratiques	Dernier grade de catégorie B
Gestion de projet	3A) - Fonctions de pilotage de projets partenariaux : Assure le pilotage de projets partenariaux engageant une responsabilité opérationnelle, financière et juridique. Met en œuvre leur déclinaison opérationnelle et leur contractualisation.	Dernier grade de catégorie B
	3B) - Fonctions d'étude de projet et de conseil : Conçoit et réalise des actions de conseil, d'appui technique, de contrôle, de sécurisation ou de promotion permettant la bonne exécution et/ou l'organisation et l'optimisation de projets, du fonctionnement interne ou des partenaires extérieurs.	Dernier grade de catégorie B
Missions d'exécution	4A) - Fonctions opérationnelles flexibles : Prend en charge des activités techniques, administratives et/ou comptables demandant rigueur, organisation et capacité à innover. Les agents doivent faire preuve de flexibilité pour répondre à des besoins variés et changeants.	Dernier grade de catégorie C
	4B) - Fonctions opérationnelles définies :	Dernier grade de catégorie C

	Réalise des missions techniques, administratives et / ou comptables définies et encadrées nécessitant la maîtrise d'outils informatiques spécifiques.	
--	---	--

Chaque fiche de poste de TE38 est classée dans un de ces groupes de fonctions, classés de 1 à 4 avec chacun deux niveaux, au regard des fonctions exercées. Toute nouvelle création de poste fera l'objet d'un classement dans un des groupes de fonctions ci-dessus énumérés. Le groupe de fonction est indiqué sur la fiche de poste.

B-2/ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'IFSE, (versée mensuellement) constitue une part de régime indemnitaire dont le montant est déterminé, compte-tenu des fonctions exercées par l'agent de deux parts :

1. Une « **Part Poste** » fixe ;
2. Une « **Part Expérience professionnelle** » variable, qui s'apprécie en années passées au sein de TE38 (tout nouvel agent recruté commence à l'année 1) :

Groupes		Part Poste	Part Expérience professionnelle	
			Jusqu'à la 4 ^{ème} année à TE38	À partir de la 5 ^{ème} année à TE38
Groupe 1	1A	Emploi fonctionnel - montant défini par arrêté du Président dans la limite des textes en vigueur		
	1B	9 000 €	0 à 9 600 €	0 à 13 500 €
Groupe 2	2A	6 700 €	0 à 7 200 €	0 à 10 200 €
	2B	5 300 €	0 à 5 700 €	0 à 8 200 €
Groupe 3	3A	4 400 €	0 à 4 800 €	0 à 6 900 €
	3B	3 600 €	0 à 3 900 €	0 à 5 400 €
Groupe 4	4A	3 200 €	0 à 3 500 €	0 à 4 800 €
	4B	3 000 €	0 à 3 200 €	0 à 4 400 €

Dans la limite de ces montants plafonds et dans la limite des montants indemnitaires plafonds auxquels chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables au regard du cadre d'emplois dont il relève, le Président attribuera individuellement la part IFSE en tenant compte des critères suivants :

- **Fonctions exercées par l'agent** (importance stratégique du poste, encadrement, technicité, expertise, responsabilités particulières, sujétions et contraintes particulières) ;
- **Expérience professionnelle de l'agent** appréciée à son arrivée dans la structure et tout au long de sa carrière à TE38, étant précisé que les critères permettant l'appréciation de l'expérience professionnelle sont :

A. Critères au moment du recrutement :

- Connaissance de l'environnement de travail
- Nombre d'année sur un poste similaire ou nécessitant des compétences similaires
- Diversité du parcours

B. Critères au long de la carrière :

- Capacité à exploiter l'expérience
- Capacité relationnelle
- Capacité d'encadrement (si concerné)
- Connaissance de l'environnement de travail
- Formation/veille professionnelle

La part IFSE « Expérience professionnelle » fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (notamment lors d'une mobilité soit dans le même groupe, soit dans un groupe différent) ;
- Suite aux entretiens professionnels annuels. De plus, à compter de la 5^{ème} année à TE38, lorsque l'appréciation globale des critères est en adéquation avec les attentes du poste, la part IFSE « Expérience professionnelle » pourra éventuellement être revalorisée d'un montant annuel limité à 5% du montant actuel de l'IFSE totale, avec toute variation intermédiaire possible, et dans la limite des plafonds indiqués ci-dessus.

B-3/ Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'**engagement professionnel** et de la **manière de servir** de l'agent peut être versé en fonction des résultats de l'entretien professionnel.

Le CIA a un caractère complémentaire. Ainsi la part de CIA ne doit pas excéder celle de l'IFSE. La possibilité d'attribuer un montant ainsi que la faculté de ne pas le reconduire d'une année à l'autre font du CIA un outil de régime indemnitaire variable dont le montant peut être nul.

Dans un souci d'égalité entre les agents, et dans et dans la limite des montants indemnitaires plafonds auxquels chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables au regard du cadre d'emplois dont il relève, le Président attribuera individuellement à chaque agent la part CIA, qui pourra varier entre 0 à 1 200 €.

Le montant de CIA versé dépend de la campagne des entretiens professionnels annuels au regard des critères, des niveaux ci-après où sont appréciés de manière globale l'engagement professionnel et la manière de servir sans pondération en 4 paliers :

- Un véritable investissement individuel dans les tâches quotidiennes
- Une efficacité dans son travail
- La qualité des relations avec les autres
- Une participation active au travail d'équipe et à la bonne cohésion
- Un suivi constant, proactif et agréable des sollicitations
- Un compte-rendu et des alertes à bon escient
- Le respect des consignes
- La manière d'être

Définition des niveaux :

Part CIA			
Niveau 1 = 0€	Niveau 2 = 400€	Niveau 3 = 800€	Niveau 4 = 1 200€
Insuffisant	Moyennement satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant

C - MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

Le montant de l'IFSE sera réexaminé, pour chaque agent, à l'occasion de chaque changement de fonctions et/ou après chaque entretien professionnel annuel.

Le montant de CIA sera déterminé, pour chaque agent, à l'issue des entretiens professionnels annuels, et sera applicable jusqu'à la série suivante d'entretien professionnels.

Le CIA pourra être versé à l'agent dès lors qu'il cumule 6 mois de présence en position d'activité (incluant congés annuels, congé de maternité et congé de maladie ordinaire) à TE38 et au moment de la campagne d'évaluation.

Les agents qui quittent la collectivité bénéficieront du prorata du CIA de l'année (= le CIA de tout mois travaillé entièrement est versé) après évaluation de l'encadrant sur la période passée à TE38.

Le RIFSEEP sera proposé par le supérieur hiérarchique direct à la Direction, qui fera ensuite une proposition suivie ou modifiée avec justification au Président, qui en sa qualité d'autorité territoriale et chef des personnels, fixera le montant individuel définitif au regard des critères et dans les conditions rappelées ci-avant.

L'attribution de l'IFSE et du CIA est donc bien décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à chaque modification.

C-1/ Périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé annuellement en juin et n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

Pour les agents à temps non complet et ceux autorisés à travailler à temps partiel, le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail.

C-2/ Modalités de maintien ou de suppression

Concernant l'IFSE :

- Pendant les congés annuels : l'IFSE est maintenue.
- En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident de service ou maladie professionnelle), de congé de maternité, de congé de naissance, de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de congé d'adoption et de congé de paternité et d'accueil de l'enfant : la part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu dès le premier jour de placement dans l'une de ces positions.
- En cas de placement en temps partiel thérapeutique : l'agent perçoit le plein traitement sur le traitement de base indiciaire mais le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la quotité de travail effectivement réalisée.

Concernant le CIA :

- Le versement du CIA est subordonné à une présence effective d'au moins six mois sur l'année de référence. Les agents n'ayant pas atteint cette durée minimale, notamment en cas d'arrêt maladie, de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ainsi que de congé paternité, maternité qui dépasseraient, de

manière cumulée, six mois sur l'année de référence, ne peuvent prétendre au versement du CIA complet pour ladite année. Le CIA sera alors proratisé au temps effectif de travail sur l'année en mois entier.

C-3/ Les règles de cumul du RIFSEEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Ils sont en revanche, cumulables avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : GIPA, indemnité compensatrice...) ;
- La rémunération des agents publics participant à des jurys de concours ;
- L'indemnité de changement de résidence ;
- L'indemnité de départ volontaire ;
- La prime spéciale d'installation.

D - EMPLOI FONCTIONNEL DE DIRECTION (Groupe 0)

Les agents titulaires d'un emploi fonctionnel peuvent percevoir les primes et indemnités afférentes à leurs grades d'origine (article 13-1 du décret n°87-1101). L'attribution individuelle relève d'un arrêté de Monsieur le Président.

Le montant des primes auxquelles peut prétendre l'agent occupant l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services en fonction de son grade d'origine est déterminé annuellement par le Président, dans la limite des plafonds réglementaires, sur la base des critères suivants :

- Importance des sujétions ou les sujétions spéciales auxquelles l'agent a dû faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ;
- Atteintes des objectifs fixés par le Président au cours de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Après en avoir délibéré, les membres du Comité syndical, à l'unanimité (87 voix Pour - Collèges 1,2,3) :

DÉCIDENT

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026 ;
- de mettre en place l'IFSE et le CIA constituant le RIFSEEP, dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- de laisser le soin au Président de fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

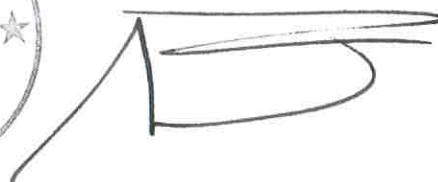
La présente délibération abroge les dispositions contenues dans les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.



Fait et délibéré en séance

Le Président

M. Bertrand LACHAT



Monsieur le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans le délai de 2 mois à compter de sa publication, devant le Tribunal administratif de Grenoble sis 2 place de Verdun à GRENOBLE (38000)