

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU  
 BUREAU DU SYNDICAT DU jeudi 15 janvier 2026

JP/AMR

OBJET : 2026BS004 - 1.1.2 Refonte du RIFSEEP

Délibération n° 2026BS004	Nombre de conseillers		Vote	
		En exercice	20	Majorité requise :
Date de la convocation : 08/01/2026	Quorum	11	Pour	13
	Présents	12	Contre	0
Secrétaire de séance (art. L2121-15) M. Patrick ARCHIMBAUD	Pouvoirs	1	Abstentions	0
	Votants	13		

Le jeudi 15 janvier 2026 à 14h00, le BUREAU DU SYNDICAT DES EAUX DU BASSIN DE L'ARDÈCHE - S.E.B.A. -, dûment convoqué par le président du Syndicat, s'est réuni au siège du Syndicat, sis 80, avenue de la République à LARGENTIÈRE, sous la présidence de M. Jean PASCAL, président du Syndicat.

Conformément aux statuts du Syndicat et aux dispositions du règlement intérieur, sont présents à la délibération :

NOM Prénom	Collectivité représentée	Présent (x) ou pouvoir	Pouvoir
ARCHIMBAUD Patrick	VALS-LES-BAINS	X	
BACCONNIER J-Claude	SIVOM Olivier de Serres	X	
BALAZUC Thierry	LACHAPELLE S/S AUBENAS		
BALMELLE Robert	BERRIAS ET CASTELJAU	X	
BESANCENOT Thierry	RUOMS	X	
BOISSIN Odile	VINEZAC	X	
BOYER Joël	UCEL	X	
CHASTAGNIER Geneviève	JOYEUSE		
COROMINA Jean	VALLON PONT D'ARC	X	
DIVOL Max	VALLON PONT D'ARC	X	
FLAMBEAUX Patrice	LABEAUME		PASCAL Jean
GARRIDO Jean-Manuel	ST ANDRE DE CRUZIERES		
GROS Cyril	LABEGUDE		
LLORCA Patricia	ST JULIEN DU SERRE		
MERINE Philippe	ST PRIVAT	X	
MARRON Jacques	SIAEP BARJAC		
PASCAL Jean	FAUGERES	X	
SALEL Matthieu	ROSIERES		
SOUBEYRAND Jacky	AUBENAS	X	
VEOL Christophe	LALEVADE D'ARDECHE	X	

**Objet : 2026BS004 - 1.1.2 Refonte du RIFSEEP**

*(La présente délibération a été soumise à l'examen du bureau en vertu de l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales et de la délibération du comité syndical en date du 28 septembre 2020).*

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L712-1, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

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 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 les délibérations du bureau syndical des 14 décembre 2016, 15 novembre 2017, 7 mars et 12 septembre 2018, 6 février et 9 mai 2019, 12 mai et 15 décembre 2021 instaurant la mise en place du RIFSEEP et apportant des modifications au fur et à mesure des évolutions règlementaires,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 11/12/2025 et du 15/01/2026,

Vu le tableau des effectifs,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) et d'en fixer le cadre juridique.

**Article 1 - Les bénéficiaires**

Aucune modification pour les bénéficiaires par rapport au précédent RIFSEEP, il reste applicable :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

## Article 2 - Les modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime entrant dans le champ du RIFSEEP, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## Article 3 – La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## Article 4 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

### **1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- ✓ Critères fixes :
  - *Responsabilité de projet, d'opération ou de formation d'autrui ;*
  - *Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) ;*
  - *Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).*
- ✓ Critères variables :
  - *Niveau de responsabilités (DGS, responsable de pôle, responsable de service, agent) ;*
  - *Selon le service (missions, influence).*

## 2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- ✓ Critères fixes :
  - *Connaissances requises (de niveau élémentaire à expertise) ;*
  - *Complexité du poste, niveau de qualification et de technicité exigé ;*
  - *Diversité et simultanéité des tâches, dossiers ou projets.*
- ✓ Critères variables :
  - *Selon le service (influence sur la motivation d'autrui).*

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

- ✓ Critères fixes :
  - *Responsabilité financière et juridique ;*
  - *Exposition aux risques (accident, blessure, agression, tension mentale, nerveuse) ;*
  - *Actualisation des connaissances ;*
  - *Variabilité des horaires, obligation d'assister aux instances.*
- ✓ Critères variables :
  - *Selon l'exposition aux risques du service ;*
  - *Selon le service (responsabilité, actualisation...).*

## 4 – Critères complémentaires valorisant l'expérience professionnelle :

- ✓ Critères fixes :
  - *Connaissance de l'environnement de travail ;*
  - *Capacité à exploiter l'expérience acquise, montée en compétence (savoir technique) ;*
  - *Autonomie et initiative dans la collectivité.*
- ✓ Critères variables :
  - *Selon le parcours professionnel avant l'arrivée dans le poste.*

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

#### Article 5 – Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront 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 ;
- sa contribution au collectif de travail.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le CIA est versé annuellement en fin d'année au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, durant les absences pour congés de maladie ordinaire, congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ou congés pour invalidité temporaire imputable au service, le CIA ne sera pas automatiquement impacté par les absences de l'agent sur l'année de référence car il est lié à la manière de servir et à l'atteinte des objectifs.

Le CIA sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le CIA sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 6 - La répartition par cadre d'emploi et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**Filière administrative**

Cat.	Cadre d'emploi	Groupe		IFSE			CIA		
				IFSE Mini	IFSE Maxi	Plafond	CIA Mini	CIA Maxi	Plafond
A	Attaché	Attaché principal	1	12 000 €	32 000 €	36 210 €	120 €	1 200 €	6 390 €
		Attaché	2	6 000 €	20 000 €	32 130 €	120 €	1 200 €	5 670 €
B	Rédacteur	Rédacteur ppal 1è cl	1	5 000 €	17 000 €	17 480 €	120 €	1 200 €	2 380 €
		Rédacteur ppal 2è cl	2	3 600 €	16 000 €	16 015 €	120 €	1 200 €	2 185 €
		Rédacteur	3	3 000 €	14 650 €	14 650 €	120 €	1 200 €	1 995 €
C	Adjoint administratif	Adjoint administratif ppal 1è/2è	1	2 000 €	11 200 €	11 340 €	120 €	1 200 €	1 260 €
		Adjoint administratif	2	1 200 €	10 800 €	10 800 €	120 €	1 200 €	1 200 €

**Filière technique**

Catég.	Cadre d'emploi	Groupe		IFSE			CIA		
				IFSE Mini	IFSE Maxi	Plafond	CIA Mini	CIA Maxi	Plafond
A	Ingénieur en chef	Ingénieur en chef	1	12 000 €	32 000 €	57 120 €	120 €	1 200 €	10 080 €
		Ingénieur principal	1	12 000 €	32 000 €	46 920 €	120 €	1 200 €	7 110 €
	Ingénieur	2	6 000 €	20 000 €	40 290 €	120 €	1 200 €	7 110 €	
B	Technicien	Technicien ppal 1è cl	1	5 000 €	17 000 €	19 660 €	120 €	1 200 €	2 680 €
		Technicien ppal 2è cl	2	3 600 €	16 000 €	18 580 €	120 €	1 200 €	2 535 €
		Technicien	3	3 000 €	14 650 €	17 500 €	120 €	1 200 €	2 385 €
C	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise ppal	1	2 000 €	11 340 €	11 340 €	120 €	1 200 €	1 260 €
		Agent de maîtrise	2	1 200 €	10 800 €	10 800 €	120 €	1 200 €	1 200 €
	Adjoint technique	Adjoint technique ppal 1è/2è	1	2 000 €	11 200 €	11 340 €	120 €	1 200 €	1 260 €
		Adjoint technique	2	1 200 €	10 800 €	10 800 €	120 €	1 200 €	1 200 €

**Filière culturelle**

Catég.	Cadre d'emploi	Groupe		IFSE			CIA		
				IFSE Mini	IFSE Maxi	Plafond	CIA Mini	CIA Maxi	Plafond
B	Assistant conservation	Assistant conservation ppal 2è cl	1	5 000 €	16 000 €	16 720 €	120 €	1 200 €	2 280 €
		Assistant conservation	2	3 600 €	14 650 €	14 960 €	120 €	1 200 €	2 040 €

**Filière animation**

Catég.	Cadre d'emploi	Groupe		IFSE			CIA		
				IFSE Mini	IFSE Maxi	Plafond	CIA Mini	CIA Maxi	Plafond
C	Adjoint d'animation	Adjoint d'animation	1	2 000 €	11 200 €	11 340 €	120 €	1 200 €	1 260 €

Article 7 – Cumuls possibles

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

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par 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'État.

### Article 8 – Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Après en avoir délibéré, le bureau syndical, à l'unanimité :

- **MODIFIE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- **AUTORISE** le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **ABROGE** les délibérations du bureau syndical des 14 décembre 2016, 15 novembre 2017, 7 mars et 12 septembre 2018, 6 février et 9 mai 2019, 12 mai et 15 décembre 2021 instaurant la mise en place du RIFSEEP et apportant des modifications au fur et à mesure des évolutions réglementaires ;
- **PREVOIT** et **INSCRIT** les crédits correspondants au budget.
- **AUTORISE** le Président à faire toutes les démarches nécessaires à la concrétisation de cette opération.

Le Secrétaire,

Patrick ARCHIMBAUD



POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,

Le Président,

Jean PASCAL

