



Délibération n° 2026-27-01/01

Nombre de membres

En exercice : 31

Présents : 19

Votants : 24

L'an deux mille vingt-six

et le 27 janvier, à 18 heures 30,

le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué,
s'est réuni au nombre prescrit par la loi, salle du Diguedan, à
Sumène

Date de la convocation : 21/01/2026

Date de l'affichage : 21/01/2026

Présents :

BRISSAC : PONGAN Delphine

CAZILHAC : COMPAN Pierre, SERVIER-CANAC Magali

GANGES : CAUMON Bernard, FRATISSIER Michel, HOST Benoit

GORNIES : POVREAU Joël

LAROQUE : CIRIBINO Pierrick, AGRANIER Mary-José, RICOME Géralde

MONTOULIEU : CAZALET Eric

MOULES ET BAUCELS : CÉLÉRIER Daniel, MOLIERES Jean-François

SAINT BAUZILLE DE PUTOIS : ALLE Oscar, MOTARD Anne-Marie

SAINT JULIEN DE LA NEF : FAIDHERBE Lucas

SAINT MARTIAL : JUTTEAU Françoise

SUMENE : GEORGES Coralie, LAMBERT Lucas

Absents représentés :

AGONES : PRUNET Noelle par AGRANIER Mary-José

CAZILHAC : ROUVIERE Christian par COMPAN Pierre

GANGES: FABRIER Gérard par CAUMON Bernard

SANTNER Muriel par HOST Benoit

LAROQUE : TRICOU Julien par CIRIBINO Pierrick

Absents :

GANGES : CANARD Bruno, CHANTON Bruno, FINO Sophie, VIALA Antoinette

SAINT BAUZILLE DE PUTOIS : BURDIN Jean

ST ROMAN DE CODIERES : VILLARET Luc

SUMENE : CASTANIER Pascale

Objet n°1 : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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

Dans le prolongement des délibérations n° 2017-06-27/01 et n° 2021-12-20/12, qui ont institué et modifié le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la Communauté de Communes des Cévennes Gangeoises et Suménoises, il convient de procéder à de nouveaux ajustements du dispositif mis en place.

Accusé de réception en préfecture
034-243400736-20260128-D-20260127-01-DE
Date de réception préfecture : 04/02/2026

En effet, animée par un profond souci d'équité et de transparence, la collectivité souhaite renforcer la reconnaissance de situations et de contraintes spécifiques rencontrées par ses agents dans l'exercice de leurs missions. La présente délibération a ainsi vocation à se substituer aux précédentes susvisées afin de proposer un cadre unique actualisé, et ce, pour une meilleure lisibilité.

Il est rappelé que le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : elle est fonction du poste occupé et du groupe de fonctions auquel ce poste est rattaché. Elle est versée mensuellement ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) : il repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et est lié à l'entretien professionnel. Il est versé sur la paie du mois de novembre pour l'année n.

Dans ce cadre, les collectivités territoriales demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune de ces deux parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondants à chacune de ces parts.

Article 1 - Champ d'application du RIFSEEP

Bénéficient du régime indemnitaire, l'ensemble des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et des agents contractuels mensualisés de droit public.

En sont exclus les agents de droit privé, les agents vacataires, ainsi que les agents en contrat saisonnier, de remplacement ou d'accroissement temporaire d'activité.

Les montants des différentes composantes de ce régime indemnitaire sont attribués dans la limite des montants maximums du régime indemnitaire prévus par les textes de référence pour chaque grade ou cadre d'emplois.

Article 2 - Les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP

Au vu de la parution des arrêtés ministériels de référence des corps de la Fonction Publique d'Etat, seule la filière police municipale et les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et assistants territoriaux d'enseignement artistique ne rentrent pas dans le champ d'application du RIFSEEP.

Article 3 - Architecture du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA).

3.1 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il tient compte des critères professionnels suivants (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (horaires de travail, exposition météorologique, exposition au bruit)

3.1.1 Principes de l'IFSE

L'IFSE 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.

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Pour l'application de l'IFSE, des montants maximaux d'attribution sont déterminés selon le groupe de fonctions, qui sont arrêtés par la délibération instituant le RIFSEEP.

Ces montants ne peuvent dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Conformément au principe de libre administration, il est précisé que l'appréciation du plafond pour chacun des groupes de fonctions est le résultat de la limite du plafond global des deux parts (IFSE et CIA).

Ce montant est fixé pour un temps complet sur la totalité d'un mois. Ainsi en application, les montants sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé, dans le respect des plafonds réglementaires, en fonction du grade de l'agent et du groupe de fonctions auquel est rattaché son poste.

Par ailleurs, en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 pris pour application de cet article du décret notamment, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Les primes et indemnités cumulables et instituées figurent en annexe 2.

Les attributions individuelles du régime indemnitaire feront l'objet d'un arrêté.

3.1.1 Critères liés à l'occupation des fonctions

La mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) repose sur la notion de groupes de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Dans ce contexte, la collectivité a procédé à une répartition initiale de ses emplois par groupes de fonctions au regard de critères objectifs comme le niveau dans l'organigramme, l'encadrement ou la coordination, le degré de responsabilités et d'exposition aux enjeux humains, financiers, juridiques, les contraintes en terme d'horaires, d'exposition au bruit ou conditions météorologiques.

Suite à une étude affinée de la notion d'expertise destinée à mieux prendre en compte les réalités observées au sein des services, il est proposé de procéder à un nouvel ajustement des groupes de fonctions de façon à aboutir désormais à la répartition globale suivante :

CATEGORIE DU POSTE	GROUPE	EMPLOI
A	AG1	Direction Générale
	AG2-1	Direction de Pôle
	AG2-2	Direction
	AG3-1	Direction d'Etablissement
	AG3-2	Direction Adjoint d'Etablissement
	AG4-1	Chargés de mission
	AG4-2	Educateurs de Jeunes Enfants
B	BG1	Chef de service de proximité
	BG2-1	Expertise de niveau 1 engageant la responsabilité de la collectivité
	BG2-2	Technicien / Gestionnaire avec expertise de niveau 2
	BG2-3	Technicien / Gestionnaire avec expertise de niveau 3
	BG3-1	Animateur fonction d'encadrant / Coordonnateur ALSH
	BG3-2	Educateur APS
C	CG1-1	Encadrant de proximité / Chef d'équipe
	CG1-2	Chauffeur de bennes
	CG1-3	Agents Equipement Culturel
	CG1-4	ATSEM
	CG1-5	Référent de déchetterie
	CG1-6	Assistant Petite Enfance
	CG1-7	Référents Ecoles/cantines/Ménage
	CG2-1	Agent de collecte / Déchetterie
	CG2-2	Agent administratif
	CG2-3	Animateurs
	CG2-4	Agent d'entretien
	CG2-5	Agent service technique

L'attribution de l'IFSE est déterminée en fonction du groupe auquel l'emploi occupé est rattaché.

L'ensemble des montants de l'IFSE attribuée par groupe fonction figure en annexe 1.

Il est précisé que les agents bénéficieront, le cas échéant, de la garantie de maintien individuel s'ils possèdent d'ores et déjà une IFSE supérieure à celle prévue pour la fonction qu'ils occupent.

3.1.2 Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ;

Il est rappelé que le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une révision automatique

Accusé de réception en préfecture
N° 2103612004-1-DE
Date de réception préfecture : 04/02/2026

3.1.3 Mobilité

Lors d'une mobilité vers d'autres fonctions, l'IFSE sera revue en conséquence, y compris à la baisse.

3.1.4 Dispositif métiers en tension

A titre exceptionnel et si aucune compétence interne n'a pu être identifiée, l'IFSE peut être modulée sur décision de l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds instaurés, afin de permettre le recrutement de profils expérimentés dans des secteurs où les compétences évoluent rapidement et/ou sont rares. Ces dispositions doivent permettre de renforcer l'attractivité de la collectivité dans des secteurs identifiés en tension.

Cette modulation se fondera notamment sur les éléments suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques ;
- Les qualifications et diplômes obtenus ;
- La maîtrise d'une compétence présentant un avantage significatif pour la collectivité.

En vue de veiller à l'équité salariale, une attention particulière sera accordée à la cohérence de l'IFSE servie au titre de cet article avec les emplois similaires présents au sein de notre collectivité.

3.1.5 Modalités de maintien en cas d'absence

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

En l'absence de dispositions spécifiques pour la FPT, la collectivité fixe les conditions de maintien ou de suppression du régime indemnitaire par délibération, en respectant le principe de parité prévu à l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique.

En application de ce principe de parité, le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des agents de l'Etat :

- Sur la nature des primes
- Sur les montants plafonds
- Sur les conditions d'attribution
-

A défaut de règles dans la délibération prévoyant de manière expresse le maintien du régime indemnitaire, le versement de celui-ci doit être suspendu dès le 1^{er} jour de l'absence.

- a) Le bénéfice de l'IFSE est intégralement maintenu en cas de congés annuels, maternité ou adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, formation ou Autorisations Spéciales d'Absence.
- b) En position de Maladie Ordinaire, le montant de l'IFSE suivra les mêmes proportions que le traitement de base pendant les 15 premiers jours. Du 16^{ème} au 90^{ème} jour de maladie ordinaire sur l'année glissante, le montant de l'IFSE sera porté à 70% de son montant intégral. Au passage de l'agent à demi traitement, le montant de l'IFSE suivra la même trajectoire et sera donc rémunéré à 50%.
- c) Dans le cadre d'un congé de longue maladie ou de grave maladie, l'IFSE sera préservé dans les mêmes proportions que les agents de l'Etat, c'est-à-dire à 33% du montant intégral la première année et 60% du montant intégral les 2^{èmes} et 3^{èmes} années, à compter de la date de réception du procès verbal du conseil médical plaçant l'agent dans ce type de maladie. Toutefois, afin de préserver la situation des agents placés dans ce type de congé maladie, l'article 2 du décret 2010-997 du 26 août 2010 permet à l'agent de conserver, en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, les primes déjà versées.

Accusé de réception en préfecture
2016-097-002016-0-0000107-0
Date de réception préfecture : 04/02/2020

- d) Dans le cadre d'un congé de longue durée, l'IFSE est totalement retirée. Comme pour le point précédent, le montant de l'IFSE est retiré à compter de la date de réception du procès-verbal du conseil médical. L'agent conservera donc le bénéfice de l'IFSE avant la période de requalification.
- e) Dans le cadre du CITIS, l'agent conservera le montant de son IFSE pendant une période de 3 mois. Cette période est à regarder par situation, accident par accident ou maladie professionnelle par maladie professionnelle. Les rechutes sont donc appréciées en continuité de la déclaration initiale. Au-delà de ces 3 mois, le montant de l'IFSE n'est plus versé.
- f) Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE est versé au regard du temps de travail exercé. Un agent bénéficiant donc d'un temps partiel thérapeutique à 50% percevra une IFSE à hauteur de 50%
- g) Dans le cadre d'une période de préparation au reclassement (PPR), le montant de l'IFSE n'est plus versé. Au reclassement effectif de l'agent, ce dernier percevra le montant d'IFSE lié à son nouveau groupe de fonctions.
- h) Pour toute journée d'absence non fait (grève, absence non justifiée), l'IFSE ne sera pas versée.
- i) Pour les agents en retraite progressive, l'IFSE sera versée au prorata du temps travaillé.

3.2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

3.2.1 Le CIA "socle"

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

En application du principe de parité et en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, le montant du CIA attribué s'articulera autour d'un montant lié au groupe de fonctions suivant le tableau ci-après et tiendra compte de l'évaluation professionnelle et de la satisfaction des objectifs fixés.

CATEGORIE DU POSTE	GROUPE	EMPLOI	CIA
A	AG1	Direction Générale	1400
	AG2-1	Direction de Pôle	1400
	AG2-2	Direction	1400
	AG3-1	Direction d'Etablissement	1400
	AG3-2	Direction Adjoint d'Etablissement	1400
	AG4-1	Chargés de mission	1400
	AG4-2	Educateurs de Jeunes Enfants	1400
B	BG1	Chef de service de proximité	1400
	BG2-1	Expertise de niveau 1 engageant la responsabilité de la collectivité	1400
	BG2-2	Technicien / Gestionnaire avec expertise de niveau 2	1400
	BG2-3	Technicien / Gestionnaire avec expertise de niveau 3	1200
	BG3-1	Animateur fonction d'encadrant / Coordonnateur ALSH	1200
	BG3-2	Educateur APS	1200
C	CG1-1	Encadrant de proximité / Chef d'équipe	1000
	CG1-2	Chauffeur de bennes	1000
	CG1-3	Agents Equipement Culturel	1000
	CG1-4	ATSEM	1000
	CG1-5	Référent de déchetterie	1000
	CG1-6	Assistant Petite Enfance	1000
	CG1-7	Référents Ecoles/cantines/Ménage	1000
	CG2-1	Agent de collecte / Déchetterie	1000
	CG2-2	Agent administratif	1000
	CG2-3	Animateurs	1000
	CG2-4	Agent d'entretien	1000
	CG2-5	Agent service technique	1000

3.2.2 Les conditions de versement

Le CIA est proratisé suivant le temps de travail et du temps passé dans la collectivité sur l'année civile considérée. Il est versé annuellement au mois de novembre de l'année N.

Le CIA est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet selon les règles de paie en vigueur.

Le CIA fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

3.2.3 Le CIA complémentaire

Un CIA complémentaire peut être attribué dans les conditions détaillées ci-après :

3.2.3.1 Le CIA formateur

Son objectif est de valoriser les agents qui forment en interne les agents de la collectivité sur une thématique particulière.

Les conditions et prérequis du formateur interne sont les suivants :

- Etablir une lettre de mission précisant le cadre de l'intervention
- Avoir suivi une formation de formateur interne ou avoir une habilitation par un organisme de formation (CNFPT, Université, INRS...)
- Dispenser une formation interne prévue au plan de formation
- Organiser a minima une journée de formation dans l'année considérée
- Valoriser les heures de formation pour les stagiaires au titre de la formation
- Réaliser une évaluation de la formation et la transmettre à la DRH

Ce CIA formateur sera rémunéré à hauteur de 50€ bruts par demi-journée d'intervention. Toutefois un plafond annuel à hauteur de 200€ bruts est prévu, dans le respect du plafond RIFSEEP de l'agent concerné. Ce tarif est fixe et n'est donc pas lié au temps de travail de l'agent.

3.2.3.2 Le CIA tutorat

Son objectif est de valoriser les agents qui accompagnent un stagiaire présent dans la collectivité pendant au moins 1 mois sur l'année civile considérée.

Ce CIA tutorat sera rémunéré à hauteur de 100€ bruts/stagiaire/an avec un plafonnement à deux stagiaires par an et par agent.

3.2.3.3 Le CIA mission spécifique temporaire

Ces missions spécifiques temporaires seront initiées à la demande des élus et/ou de la Direction Générale. Une lettre de mission sera formalisée par la Direction Générale et la DRH qui cadrera les missions dans le temps ainsi que les résultats attendus.

Le CIA mission spécifique temporaire sera rémunéré à hauteur d'un montant maximum de 200€ bruts/an.

3.2.3.4 Le CIA régie

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Les montants du CIA Régie

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « CIA régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Le comité social territoriale en date 7 janvier 2026 a formulé un avis favorable sur ce projet de délibération.

En conséquence, il est proposé au Conseil Communautaire :

- D'abroger les délibérations n° 2017-06-27/01 et n° 2021-12-20/12 relatives à l'instauration et modification du RIFSEEP ;
- D'approuver le régime indemnitaire applicable aux agents selon les modalités ci-dessus définies ;
- De préciser que ces nouvelles mesures seront applicables à compter du 1^{er} février 2026 ;
- De dire que les crédits sont inscrits au budget de la Collectivité ;
- D'autoriser Monsieur le Président à signer tout document relatif à cette affaire.

ANNEXE 1 - IFSE

Il est rappelé que l'attribution de l'IFSE est déterminée en fonction du groupe auquel l'emploi occupé est rattaché.

Un montant mensuel minimum d'IFSE par grade et par groupe de fonctions est également défini. Ce montant est fixé pour un temps complet sur la totalité d'un mois.

Il est précisé que les montants minimaux mensuels sont croissants en fonction de l'emploi occupé au sein de chaque groupe de fonctions dans la limite du montant maximal annuel.

CATEGORIE DU POSTE	GROUPE	EMPLOI	IFSE	CIA
A	AG1	Direction Générale	1400	1400
	AG2-1	Direction de Pôle	800	1400
	AG2-2	Direction	700	1400
	AG3-1	Direction d'Etablissement	500	1400
	AG3-2	Direction Adjoint d'Etablissement	400	1400
	AG4-1	Chargés de mission	300	1400
	AG4-2	Educateurs de Jeunes Enfants	300	1400
B	BG1	Chef de service de proximité	400	1400
	BG2-1	Expertise de niveau 1 engageant la responsabilité de la collectivité	370	1400
	BG2-2	Technicien / Gestionnaire avec expertise de niveau 2	350	1400
	BG2-3	Technicien / Gestionnaire avec expertise de niveau 3	320	1200
	BG3-1	Animateur fonction d'encadrant / Coordonnateur ALSH	320	1200
	BG3-2	Educateur APS	220	1200
C	CG1-1	Encadrant de proximité / Chef d'équipe	335	1000
	CG1-2	Chauffeur de bennes	285	1000
	CG1-3	Agents Equipement Culturel	255	1000
	CG1-4	ATSEM	235	1000
	CG1-5	Référent de déchetterie	235	1000
	CG1-6	Assistant Petite Enfance	235	1000
	CG1-7	Référents Ecoles/cantines/Ménage	215	1000
	CG2-1	Agent de collecte / Déchetterie	215	1000
	CG2-2	Agent administratif	185	1000
	CG2-3	Animateurs	185	1000
	CG2-4	Agent d'entretien	185	1000
	CG2-5	Agent service technique	185	1000

En application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 pris pour application de cet article du décret notamment, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Les primes et indemnités cumulables et instituées sont les suivantes :

1/ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit instaurée par le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 ;

2/ Les indemnités de régie

3/ L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés instituée par un arrêté ministériel du 19 août 1975 et l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié de la filière médico-sociale en application du décret n° 2008-497 du 20 août 2008 ;

4/ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;

5/ La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction instaurée par décret n° 88-631 du 6 mai 1988 et versée au seul Directeur Général des Services.
Son montant est fixé à 15% du traitement indiciaire brut.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire décide à l'unanimité :

- **D'abroger les délibérations n° 2017-06-27/01 et n° 2021-12-20/12 relatives à l'instauration et modification du RIFSEEP ;**
- **D'approuver le régime indemnitaire applicable aux agents selon les modalités ci-dessus définies ;**
- **De préciser que ces nouvelles mesures seront applicables à compter du 1er février 2026 ;**
- **De dire que les crédits sont inscrits au budget de la Collectivité ;**
- **D'autoriser Monsieur le Président à signer tout document relatif à cette affaire.**

Pour extrait conforme,
Ganges, le 28 janvier 2026

Le Président,
Michel FRATISSIER.



Accusé de réception en préfecture
034-243400736-20260128-D-20260127-01-DE
Date de réception préfecture : 04/02/2026