

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 17/12/2025

Accusé de réception en préfecture
13284300520517 - 18/12/2025
Date de télétransmission : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni le mercredi 17 décembre 2025 à 10h30 - Immeuble HORIOPOLIS - rue du Cardinal Richaud à BORDEAUX-LAC, sous la présidence de **Monsieur Didier MAU**, Président.

PRÉSENTS

M. ASTIER Dominique, Maire-adjoint de CENON
M. BILLOUX Roger, Conseiller municipal de PINEUILH
Mme BOURSEAU Christiane, Maire de VIRSAC
Mme BRISSON Sylvie, Maire de YVRAC
M. DAIRE Christian, Maire de TOULENNE
Mme EYHERAMONNO Mauricette, Conseillère communautaire de la Communauté de communes du Fronsadais
Mme GANTCH Chantal, Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE
M. GAZEAU Francis, Maire de CADAUJAC
Mme LE YONDRE Nathalie, Maire de AUDENGE
Mme LEMAIRE Anne-Marie, Membre du Conseil d'administration du CCAS de VILLENAVE D'ORNON
M. MANO Alain, Conseiller communautaire de la COBAN
Mme PALIN Karine, Maire de SOUSSANS
M. RECORS Roger, Maire – adjoint de CESTAS
M. SIRDEY Denis, Maire-adjoint de LIBOURNE
Mme VIANDON Catherine, Conseillère municipale de SAINT GERMAIN DU PUCH
Mme ZAMBON Josiane, Maire de SAINT LOUIS DE MONTFERRAND

REPRÉSENTÉS

M. DELUGA François, Maire de LE TEICH (*procuration à Mme VIANDON*)
M. DURANT Marcel, Maire de FRONSAC (*procuration à Mme GANTCH*)
Mme LACUEY Nathalie, Conseiller départemental (*procuration à Mme ZAMBON*)
Mme LARRUE Marie, Maire de LANTON (*procuration à M. DAIRE*)
M. MONTION Alain, Maire de SAINT ROMAIN LA VIRVEE (*procuration à M. ASTIER*)
M. PAIN Cédric, Maire de MIOS (*procuration à M. MANO*)
M. PESCINA Jérôme, Maire de MARTIGNAS SUR JALLE (*procuration de M. RECORS*)
M. POIGNONEC Michel, Maire de VILLENAVE D'ORNON (*procuration à M. MAU*)
Mme SAINTOUT Michelle, Maire de SAINT ESTEPHE (*procuration à M. SIRDEY*)
M. SALLABERRY Emmanuel, Président du CCAS de TALENCE (*procuration à Mme BRISSON*)

EXCUSÉS

Mme ANFRAY Stéphanie, Conseillère régionale
Mme BOULTAM Yasmina, Conseillère régionale
M. CAVALEIRO Louis, Conseiller départemental
M. DUPRAT Christophe, Maire de SAINT AUBIN DE MEDOC
M. EGRON Jean-François, Président CCAS de CENON
M. MINCOY Jean, Maire de CISSAC-MÉDOC
Mme MOUQUET Aline, Conseillère départementale
M. ROBERT Fabien, Conseiller régional
M. RUBIO Alexandre, Maire de BASSENS

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Madame GANTCH Chantal, Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE
PAYEUR : M. DECROS Henri, Payeur Départemental de la Gironde, absent

Les délibérations de cette séance ont fait l'objet de l'envoi d'un ordre du jour le 12 septembre 2025 à chaque membre du Conseil d'administration.

Délibération n° DE-0047-2025

Rapporteur : **M MAU**

Objet : Actualisation générale du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents du Centre de Gestion.

Le Président dresse d'abord l'historique de la mise en place du RIFSEEP au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde (CDG 33).

Celui-ci s'articule autour de 4 principales étapes :

Une étape de mise en place initiale du RIFSEEP (2015 - 2016) :

- Par délibérations du 1^{er} décembre 2015 et du 29 janvier 2016, le Conseil d'Administration a ajusté la politique indemnitaire du CDG 33 au cadre juridique prévu par le décret du 20 mai 2014, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État. Cette décision a conduit à la construction d'un régime indemnitaire unifié au CDG 33, reposant sur la mise en place de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), se substituant à l'essentiel des primes indemnитaires préexistantes.

Une étape de mise en cohérence du RIFSEEP (2021) :

- Par délibération du 15 décembre 2021, le Conseil d'Administration a poursuivi la mise en cohérence et en conformité de la pratique indemnitaire du CDG 33. Aussi, il a supprimé la « prime annuelle » et instauré le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Cette délibération a également permis de clarifier les mécanismes de classification des fonctions et les critères d'attribution du RIFSEEP, en les adaptant aux évolutions réglementaires ainsi qu'aux spécificités organisationnelles et aux orientations du CDG 33.

Une étape d'adaptation de la délibération socle en vigueur (2023-2025) :

- La délibération n°0039-2021 du 15 décembre 2021, ayant abrogé toutes les dispositions indemnaires antérieures, constitue à ce jour le socle de référence pour l'application du régime indemnitaire au CDG 33. Ce cadre général a fait l'objet de trois adaptations :
 - *Le 13 décembre 2023*, afin d'adopter de nouvelles règles concernant la périodicité de versement du complément indemnitaire annuel et les aligner sur le nouveau calendrier des entretiens professionnels de l'établissement ;
 - *Le 18 décembre 2024*, pour définir de nouveaux groupes de fonctions pour l'IFSE des médecins territoriaux, en tenant compte de leurs profils et responsabilités, et préciser clairement les montants maximaux ;
 - *Le 19 février 2025*, pour établir de nouveaux groupes de fonctions pour le CIA des médecins territoriaux, en intégrant également leurs profils et responsabilités, et afficher distinctement les montants maximaux.

Une étape d'actualisation générale du RIFSEEP applicable (à partir du 1er janvier 2026) :

- La présente délibération conduit à proposer une actualisation générale du RIFSEEP applicable au sein de l'établissement intégrant plusieurs paramètres : les besoins d'abord de mise en cohérence au regard des évolutions réglementaires et jurisprudentielles, les besoins ensuite d'adapter la classification des fonctions aux réalités des postes et des conditions d'exercice, les besoins enfin de clarifier les montants attribuables et les mécanismes de prise en compte et de valorisation de l'expérience professionnelle.

Objet de la délibération :

La présente délibération abroge toutes les dispositions antérieures relatives au RIFSEEP, contenues jusqu'au 31 décembre 2025 dans la délibération socle n°0039-2021 du 15 décembre 2021 à l'exception de celles concernant les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures complémentaires et la prime de responsabilité versée à la Directrice Générale des Services.

La politique indemnitaire applicable aux agents mis à disposition des établissements et collectivités qui en font la demande dans les conditions prévues à l'article L. 452-44 du Code Général de la Fonction Publique fait l'objet d'une délibération distincte. De même, fait aussi l'objet d'une délibération spécifique la situation des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi, tel que visée aux articles L542-6 à L542-24 du Code Général de la Fonction Publique.

Objectifs de la délibération d'actualisation du système de régime indemnitaire :

- Repenser la classification des emplois pour l'adapter à l'organigramme des missions et des responsabilités ;
- Renforcer la transparence sur le fonctionnement du régime indemnitaire et les montants attribuables et attribués ;
- Réexaminer les montants de l'IFSE appliqués et préciser le mode d'évaluation de l'expérience professionnelle ;
- Traduire une politique RH valorisant la diversité et la richesse des parcours et des fonctions au sein du CDG.

Le Conseil d'Administration, sur le rapport du Président,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 712-1 et L. 712-4 à L. 714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 modifié 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 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 ;

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

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 ;

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 17/12/2025

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20251217-AR-0047-2025-DE
Date de télétransmission : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

Vu les arrêtés ministériels pris pour application aux corps des fonctionnaires d'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifié précité ;

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion n° 0039-2021 du 15 décembre 2021 portant régime indemnitaire,

Vu les avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 25 novembre 2025 et 9 décembre 2025 relatifs au présent projet de délibération,

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'actualiser le régime indemnitaire en vigueur au sein du Centre de Gestion selon les modalités ci-après ;

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

DÉCIDE

- De mettre en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2026, les règles suivantes concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le personnel du Centre de gestion à l'exception des agents du service de remplacement et renfort et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (lorsqu'ils n'accomplissent pas de mission pour le compte du Centre de Gestion) qui feront l'objet de deux délibérations spécifiques.

ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES DU RIFSEEP

Bénéficiant du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, quelle que soit leur ancienneté et leur motif de recrutement ;
- Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) lorsqu'ils seront en mission pour le compte du Centre de Gestion (conformément à la délibération spécifique relative au RIFSEEP de ces agents).

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 17/12/2025

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20251217-AR-0047-2025-DE
Date de délivrance : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

Sans que cela soit limitatif, il est précisé que ne bénéficient pas du régime indemnitaire tel qu'ici délibéré :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés, etc...);
- Les agents vacataires ;
- Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) lorsqu'ils ne sont pas en mission pour le compte du Centre de Gestion (conformément à la délibération spécifique relative au RIFSEEP de ces agents).

Au regard de la spécificité des missions des Centres de Gestion, il est précisé qu'une délibération distincte traite du régime indemnitaire applicable aux agents du service remplacement et renfort, mis à disposition des établissements et collectivités qui en font la demande dans les conditions prévues à l'article L. 452-44 du Code Général de la Fonction Publique.

Une délibération particulière prévoit en outre les conditions d'application du régime indemnitaire pour les fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi, tel que visé aux articles L542-6 à L542-24 du Code Général de la Fonction Publique.

Les agents itinérants relevant du service accompagnement des archives sont assimilés au personnel du CDG33.

ARTICLE 2 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'IFSE

• ÉLÉMENTS DE DÉFINITION DE L'IFSE

L'IFSE a pour objet de valoriser la nature des fonctions exercées par les agents et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice des fonctions.

Cette indemnité est liée au poste occupé par les agents.

• DÉTERMINATION DES CRITÈRES, CONSTITUTION DES GROUPES DE FONCTIONS, MONTANTS D'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Pour le déterminer, les fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes de fonctions sur la base des critères professionnels suivants :

- 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.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant de référence annuel brut d'IFSE réparti par cadre d'emplois dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux agents de la Fonction Publique d'Etat.

Compte tenu des principes ci-dessus rappelés, la détermination des groupes de fonctions et la répartition des différents cadres d'emplois présents au Centre de Gestion au sein desdits groupes sont établies selon les critères professionnels suivants :

⇒ **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- Position des postes dans l'organigramme ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de la définition d'un projet de Direction / d'établissement ;
- Participation à la conception de projet de service ou de programmation d'activités ;
- Accompagnement à la mise en œuvre opérationnelle des activités ;
- Coordination des activités transverses ;
- Pilotage de missions transverses.

⇒ **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Autonomie ;
- Initiative ;
- Participation à la conception de solutions techniques et à la production autonome d'une expertise ;
- Accompagnement à la déclinaison de solution technique à une variété de contextes ;
- Application de solutions techniques dans un cadre défini ;
- Application de solutions transverses dans un cadre défini.

⇒ **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- Travail posté ;
- Pénibilité physique ;
- Itinérance, déplacement.

Le montant de l'IFSE mise en place au Centre de Gestion est constitué :

⇒ **De deux blocs obligatoires :**

- Un montant socle correspondant à la classification des postes établie sur la base de l'ensemble des critères précités (montants fixés dans l'annexe 1 précisant les montants par cadre d'emplois) ;
- Un montant complémentaire en fonction du poste correspondant au profil dominant de chaque poste (management, technicité et transverse) (montants fixés dans l'annexe 2).

⇒ **Et des blocs facultatifs suivants :**

- Sujétions et expositions particulières (itinérance, pénibilité physique, travail posté) – (montants fixés dans l'annexe 3) ;

- Métiers en tension et difficiles à pourvoir (montants fixés dans l'annexe 4) ; La liste des postes concernés par cette valorisation complémentaire de l'IFSE peut être révisée par l'autorité territoriale en fonction de l'évolution de la tension en matière de recrutement.
- Missions complémentaires (délégué à la protection des données ; médiateur ; correspondant CNAS ; assistant de prévention) (montants fixés dans l'annexe 5)

⇒ **Complément indemnitaire en cas d'intérim :**

Un complément indemnitaire correspondant à des sujétions temporaires liés à l'organisation de la continuité de service (intérim) est également susceptible d'être versé selon les modalités suivantes :

▪ IFSE additionnelle pour intérim ascendant

L'intérim ascendant consiste pour l'agent à assurer temporairement les fonctions de son supérieur hiérarchique direct, dès lors que l'intérim est plein et entier (remplacement sur la totalité des missions du supérieur hiérarchique) et ne concerne pas une période de congés annuels. L'exercice provisoire desdites fonctions est formalisé par un arrêté individuel. Celui-ci spécifie les incidences sur le montant sur le régime indemnitaire.

Dans cette situation, l'agent amené à occuper les fonctions de son supérieur hiérarchique perçoit l'IFSE principale du poste occupé, dès le premier jour de l'intérim (avec effet rétroactif après 3 mois effectif d'absence).

L'IFSE additionnelle correspond à la différence entre :

- IFSE de base [Bloc 1] et IFSE complémentaire de fonctions du poste [Bloc 2] correspondant au poste occupé par le supérieur hiérarchique ;
- IFSE de base [Bloc 1] et IFSE complémentaire de fonctions du poste [Bloc 2] correspondant au poste occupé par l'agent assurant l'intérim.

▪ IFSE complémentaire pour situations provisoires d'intérim descendant ou horizontal

L'intérim descendant consiste, pour un agent à assurer le remplacement d'un agent qui lui y est hiérarchiquement rattaché, dès lors qu'il génère objectivement des missions complémentaires (*tâches et responsabilités non assumées habituellement*), sans pour autant que l'intérim soit dans cette situation plein et entier. L'exercice provisoire des missions complémentaires induites par cette forme d'intérim est formalisé par un arrêté individuel. Celui-ci spécifie les incidences sur le montant du régime indemnitaire.

L'intérim horizontal consiste pour un ou des agents à contribuer au remplacement d'un autre agent, sans lien hiérarchique les reliant entre eux, ceci dès lors qu'il génère objectivement des missions complémentaires (*tâches et responsabilités non assumées habituellement*), sans pour autant que l'intérim soit dans cette situation plein et entier.

Pour ces deux types de situation, l'IFSE complémentaire n'a pas vocation à être cumulée pour le même motif avec d'éventuelles heures supplémentaires, qui feraient l'objet d'un repos compensateur ou versement d'IHTS (selon la catégorie hiérarchique d'appartenance de l'agent).

Pour toute situation, correspondant à un intérim descendant ou horizontal, dès lors qu'elle a été constatée par prise d'un arrêté, le ou les agents contribuants individuellement ou collectivement au remplacement d'un autre agent, perçoivent un IFSE complémentaire dans les conditions suivantes :

- L'IFSE complémentaire applicable est forfaitairement plafonné à 150 euros mensuel ;
- Il est attribuable dès le premier jour de l'intérim (avec effet rétroactif après 3 mois effectif d'absence) ;
- Dans l'hypothèse où l'arrêté désigne une seule personne pour effectuer un intérim descendant ou horizontal, elle est le bénéficiaire exclusif du forfait de 150 euros ;
- Dans l'hypothèse où l'arrêté prévoit plusieurs personnes pour effectuer cet intérim descendant ou horizontal, chaque agent concerné perçoit une fraction équivalente du forfait de 150 euros, réparti selon le nombre d'agents.

Les montants des différents éléments composant l'IFSE figurant en annexe de la présente délibération sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE LIÉE À LA SITUATION INDIVIDUELLE DE L'AGENT

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par le Président du Centre de Gestion, dans la limite des plafonds autorisés, au regard de la fiche de poste de l'agent compte tenu :

- Du rattachement de l'emploi qu'il occupe à l'un des groupes de fonctions résultant de la classification du poste conformément à l'annexe 1 de la présente délibération (bloc 1 d'IFSE) ;
- Du profil dominant du poste de travail (management, technicité, transverse) conformément à l'annexe 2 de la présente délibération (bloc 2 d'IFSE) ;
- De la valorisation complémentaire liée au poste occupé en raison de sujétions particulières -itinérance, pénibilité physique, travail posté- (conformément à l'annexe 3 de la présente délibération), ou en présence de postes à technicité rare et en tensions sur le marché du travail (conformément à l'annexe 4 de la présente délibération) ;
- Des missions complémentaires susceptibles d'être exercées par l'agent (annexe 5 de la présente délibération).

Cette attribution fait l'objet d'un arrêté individuel.

L'exercice temporaire de missions complémentaires au titre d'un intérim est formalisé par un arrêté individuel spécifique spécifiant les incidences sur le montant du régime indemnitaire.

- Principe de maintien de la rémunération :

Afin de tenir compte de certaines situations particulières préexistantes, le versement d'une indemnité différentielle destinée à garantir le maintien du niveau de régime indemnitaire déjà perçu par les agents concernés est prévu.

Le montant de cette indemnité différentielle ne fera l'objet d'aucune revalorisation.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 17/12/2025

- **Valorisation de l'expérience professionnelle :**

Le montant individuel d'IFSE attribuée à chaque agent fait l'objet d'un réexamen (sans nécessaire revalorisation) :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Cette expérience professionnelle doit être distinguée :

- De l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon ;
- De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel).

Conformément aux principes ci-dessus rappelés, il est retenu, pour le personnel du Centre de Gestion, un réexamen tous les 4 ans sur la base des critères suivants :

- Formations liées au poste actuel ou évolution du poste ;
- Appropriation des compétences acquises ;
- Participation aux projets transverses.

Le montant maximal individuel de revalorisation quadriennale est fixé à 200 euros par année de réexamen pour les agents concernés dans la limite totale de 500 euros.

- **Principe de maintien de la rémunération :**

En cas de mobilité interne la situation de l'agent sera rééexamnée à la vue de la classification de son nouveau poste.

• **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versé selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU CIA

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés, notamment, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le montant individuel attribué au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Sont retenus comme plafonds de versement du CIA ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés pour les services déconcentrés de l'Etat et fixés par arrêtés ministériels. Ces plafonds seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA au plus égal au taux maximal précité.

L'attribution individuelle du CIA est versé dans la limite d'un montant maximum à la suite de l'évaluation professionnelle de l'agent se déroulant chaque année, étant entendu que le montant versé individuellement résulte de l'application d'un taux de CIA compris entre 0% et 100 % sur une assiette correspondant au montant maximal de CIA décidé pour chaque groupe de fonctions dans le cadre d'emploi concerné, déterminé par l'autorité territoriale.

Ce montant est modulé pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents par rapport :

- à la réalisation de leurs objectifs
- au respect de leurs obligations professionnelles
- à leur disponibilité et leur adaptabilité
- à leur assiduité.

Le CIA de l'année N est versé :

- Au mois de mars de l'année N + 1 pour les agents présents pendant la campagne des entretiens professionnels.
- Dans le courant de l'année N pour les agents qui quitteraient le Centre de Gestion dans l'année N ;
- Dans le courant de l'année N + 1 pour les agents absents pendant la campagne des entretiens professionnels.

Cette attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants maxima annuels du CIA sont repris par cadre d'emplois dans l'annexe 6.

Pour les médecins territoriaux, 50 % maximum du plafond annuel de CIA précisé dans l'annexe 6 sera mobilisé pour l'évaluation principale et 50 % maximum de ce même plafond pourra être mobilisé en cas de cooptation d'un médecin par un autre médecin sur un recrutement direct, sans l'intermédiaire d'une agence de recrutement, afin de valoriser l'engagement professionnel correspondant.

ARTICLE 4 – LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP POUR ABSENCE

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de grave maladie (CGM)	Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1 ^{ère} année puis 60% les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années (FPE) Dérogation, le cas échéant : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO) en CGM, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.
Congé de longue maladie (CLM)	Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1 ^{ère} année puis 60% les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année. Dérogation, le cas échéant : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO) en CLM, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.
Congé de longue durée (CLD)	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Période de préparation au reclassement	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congés annuels	Maintenue

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 17/12/2025

Accusé de réception en préfecture
023-283300036-20251217-AR-0047-2025-DE
Date de télétransmission : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

* Lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie 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.

Le CIA n'a pas vocation à être modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.

Le Président du Centre de Gestion peut décider de ne pas verser le CIA lorsque la durée de l'absence d'un agent ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaire à son versement.

ARTICLE 5 – CUMULS POSSIBLES

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

Ils sont néanmoins cumulables avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (IHTS, heures complémentaires) ;
- La prime de responsabilité versées aux emplois administratifs de direction.

ARTICLE 6 – MODALITÉS GÉNÉRALES D'APPLICATION

Le Président détermine dans la limite des crédits inscrits au budget à cette fin, et dans le respect des montants maxima individuels réglementaires, les attributions individuelles eu égard aux critères d'attribution retenus par le Conseil d'administration.

Les indemnités (IFSE et CIA) sont proratisées pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Les montants du CIA seront également proratisés en fonction du temps de présence de l'agent sur l'année (recrutement ou départ en cours d'année).

Les montants individuels attribués au titre de l'IFSE et du CIA, seront définis par l'autorité territoriale dans les conditions prévues par la présente délibération.

Les crédits affectés à la mise en œuvre de régimes indemnitaire prévus par la présente délibération seront inscrits annuellement en fonction des emplois effectivement pourvus.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 17/12/2025

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20251217-AR-0047-2025-DE
Date de transfert : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

ARTICLE 7 – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente délibération abroge toutes les dispositions antérieures relatives au RIFSEEP, contenues jusqu'au 31 décembre 2025 dans la délibération socle n°0039-2021 du 15 décembre 2021 à l'exception de celles concernant les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures complémentaires et la prime de responsabilité versée à la Directrice Générale des Services.

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1^{er} janvier 2026.

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication.

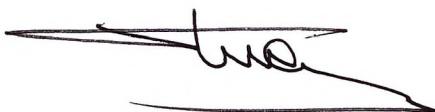
Fait à BORDEAUX, le 17 décembre 2025

Le secrétaire de séance,



Chantal GANTCH
Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE

Le Président,



Didier MAU
Président de la Communauté de Communes
MEDOC - ESTUAIRE

RÉCEPTIONNÉE PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT LE : 18 DEC. 2025

PUBLIÉE LE :

18 DEC. 2025

ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0047-2025 :

RIFSEEP applicable aux agents du Centre de Gestion

SOMMAIRE ANNEXES

IFSE

Annexe 1 : montants de référence par cadre d'emplois et groupe de fonctions – montants de base mensuel bruts du CDG33 et plafonds annuels bruts de la fonction publique d'Etat.

Annexe 2 : montants mensuels bruts de la part complémentaire de fonctions (présentée par profil dominant du poste).

Annexe 3 : montants mensuels bruts liés à la valorisation complémentaire de sujétions particulières.

Annexe 4 : montants mensuels bruts liés à la valorisation complémentaire relative aux métiers en tensions et difficiles à pourvoir.

Annexe 5 : montants mensuels bruts liés à l'exercice de missions complémentaires.

CIA

Annexe 6 : montants de référence par cadre d'emplois et groupe de fonctions – montants de base annuel bruts du CDG33.

ANNEXE 1 : IFSE

Montants de références par cadre d'emplois et groupes de fonctions Montants de base mensuels bruts du CDG33 et plafonds annuels bruts de la fonction publique d'Etat

Pour information : tous les agents de l'établissement ne sont pas logés.

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Chargé de communication	725,00 €	220,00 €	11 340,00 €	7 090,00 €
2	Référent (encadrement de proximité)	490,00 €	125,00 €	10 800,00 €	6 750,00 €
	Conseiller				
	Référent sans encadrement		100,00 €		
	Documentaliste				
3	Assistant	375,00 €	75,00 €	10 800,00 €	6 750,00 €
	Gestionnaire				
	Secrétaire				
	Agent administratif				
	Agent d'accueil et de logistique				
	Assistant de direction				

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Référent (encadrement de proximité)	490,00 €	125,00 €	10 800,00 €	6 750,00 €
	Référent Moyens Généraux		100,00 €		
2	Gestionnaire	375,00 €	75,00 €		
	Agent d'accueil et de logistique				

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE B

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Responsable	900,00 €	250,00 €	17 480,00 €	8 030,00 €
2	Chargé de mission transverse	725,00 €	225,00 €	16 015,00 €	7 220,00 €
	Chargé de (encadrement intermédiaire)		245,00 €		
3	Référent (encadrement de proximité)	490,00 €	125,00 €	14 650,00 €	6 670,00 €
	Référent sans encadrement				
	Conseiller		100,00 €		
	Graphiste				
4	Assistant	375,00 €	75,00 €		

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Responsable	900,00 €	250,00 €	19 660,00 €	13 760,00 €
2	Chargé de mission transverse	725,00 €	225,00 €	18 580,00 €	13 500,00 €
	Chargé de (<i>encadrement intermédiaire</i>)		245,00 €		
	Chef de projet SI		125,00 €		
3	Ergonome	490,00 €	125,00 €	17 500,00 €	12 250,00 €
	Référent (encadrement de proximité)		100,00 €		
	Conseiller		100,00 €		
	Technicien SI		100,00 €		
	Référent sans encadrement				

Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Archiviste	490,00 €	100,00 €	16 720,00 €	

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE A

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL		
			IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Directrice Générale des Services	1 200,00 €	2 100,00 €	63 000,00 €	

Cadre d'emplois des attachés territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL		
			IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Directeur	1 200,00 €	850,00 €	36 210,00 €	22 310,00 €
2	Responsable	900,00 €	250,00 €	32 130,00 €	17 205,00 €
3	Experts	725,00 €	225,00 €	25 500,00 €	14 320,00 €
	Chargé de mission transverse		245,00 €		
	Chargé de (encadrement intermédiaire)		125,00 €		
	Coach				

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL		
			IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Directeur	1 200,00 €	850,00 €	46 920,00 €	32 850,00 €
2	Responsable	900,00 €	250,00 €	40 290,00 €	28 200,00 €
3	Chargé de mission transverse	725,00 €	225,00 €	36 000,00 €	25 190,00 €

Cadre d'emplois des médecins territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Médecin Coordonnateur	1 200,00 €	1 400,00 €	43 180,00 €	
2	Médecin du travail	900,00 €	1 300,00 €	38 250,00 €	
	Autres médecins		1 000,00 €		

Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Infirmier en santé au travail	725,00 €	125,00 €	19 480,00 €	

Cadre d'emplois des psychologues territoriaux

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Psychologue du travail	725,00 €	125,00 €	25 500,00 €	

Cadre d'emplois des assistants territoriaux sociaux éducatifs

GROUPE	EMPLOI	IFSE de BASE MENSUELLE	IFSE COMPLEMENTAIRE DE FONCTION MENSUELLE	IFSE PLAFOND ANNUEL	
				AGENT NON LOGÉ	AGENT LOGÉ
1	Assistant social	725,00 €	125,00 €	19 480,00 €	

ANNEXE 2 : IFSE

Montants mensuels bruts de la part complémentaire de fonctions (présentée par profil dominant du poste)

Echelle 1 : profil dominant/fonctions managériales

Niveau	Intitulé de la fonction managériale	Montants mensuels
1	Directrice Générale des Services	2 100,00 €
1	Médecin Coordonnateur	1 400,00 €
1	Directeur	850,00 €
2	Responsable	250,00 €
3	Chargé de (<i>encadrement intermédiaire</i>)	245,00 €
4	Référent (<i>encadrement de proximité</i>)	125,00 €

Echelle 2 : profil dominant /fonctions d'expertise

Niveau	Intitulé de la fonction d'expertise	Montants mensuels
2	Médecin du travail	1 300,00 €
2	Autres médecins	1 000,00 €
3	Experts	225,00 €
3	Infirmier en santé au travail	
3	Coach	
3	Ergonome	125,00 €
3	Assistant social	
3	Psychologue du travail	
4	Conseiller	
4	Technicien SI	
4	Référent sans encadrement	
4	Documentaliste	100,00 €
4	Archiviste	
4	Graphiste	
5	Assistant	
5	Gestionnaire	
5	Secrétaire	
5	Agent administratif	75,00 €

Echelle 3 : profil dominant /fonctions transverses

Niveau	Intitulé de la fonction transverse	Montants mensuels
3	Chargé de mission	225,00 €
3	Chef de projet SI	125,00 €
4	Référent Moyens Généraux	100,00 €
5	Agent d'accueil et de logistique	
5	Assistant de direction	75,00 €

ANNEXE 3 : IFSE

**Montants mensuels bruts liés à la valorisation complémentaire de
sujétions particulières**

Intitulé de la fonction	MONTANTS
Itinérance	20,00 €
Travail posté	20,00 €
Pénibilité physique	10,00 €

ANNEXE 4 : IFSE

Montants mensuels bruts liés à la valorisation complémentaire relative aux métiers en tensions et difficiles à pourvoir

Intitulé de la fonction	MONTANTS
Médecin Coordonnateur	998,00 €
Médecin du travail	987,00 €
Autres médecins	550,00 €
Responsable Informatique	200,00 €
Responsable Rémunérations Chômage	200,00 €
Chef de projet SI	100,00 €
Technicien SI	100,00 €
Référent production paie	100,00 €
Gestionnaire paie	100,00 €

ANNEXE 5 : IFSE

Montants mensuels bruts liés à l'exercice de missions complémentaires

Intitulé de la fonction	MONTANTS
Délégué à la protection des données (DPO)	150,00 €
Médiateur	100,00 €
Assistant de Prévention	50,00 €
Correspondant CNAS	35,00 €

ANNEXE 6 : CIA

Montants de références par cadre d'emplois et groupes de fonctions **Montants de base mensuels bruts du CDG33**

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Chargé de communication	
2	Référent (encadrement de proximité)	
	Conseiller	
	Référent sans encadrement	
	Documentaliste	
3	Assistant	500,00 €
	Gestionnaire	
	Secrétaire	
	Agent administratif	
	Agent d'accueil et de logistique	
	Assistant de direction	

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Référent (encadrement de proximité)	
	Référent Moyens Généraux	
2	Gestionnaire	500,00 €
	Agent d'accueil et de logistique	

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE B

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Responsable	
2	Chargé de mission transverse	
	Chargé de (<i>encadrement intermédiaire</i>)	
3	Référent (encadrement de proximité)	500,00 €
	Référent sans encadrement	
	Conseiller	
	Graphiste	
4	Assistant	

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Responsable	
2	Chargé de mission transverse	
	Chargé de (<i>encadrement intermédiaire</i>)	
	Chef de projet SI	
	Ergonome	500,00 €
3	Référent (encadrement de proximité)	
	Conseiller	
	Technicien SI	
	Référent sans encadrement	

Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Archiviste	500,00 €

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE A

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Directrice Générale des Services	500,00 €

Cadre d'emplois des attachés territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Directeur	
2	Responsable	
3	Experts	500,00 €
	Chargé de mission transverse	
	Chargé de (encadrement intermédiaire)	
	Coach	

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Directeur	
2	Responsable	
3	Chargé de mission transverse	500,00 €

Cadre d'emplois des médecins territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Médecin Coordonnateur	7 620,00 €
2	Médecin du travail	6 750,00 €
	Autres médecins	5 205,00€

Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Infirmier en santé au travail	500,00 €

Cadre d'emplois des psychologues territoriaux

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Psychologue du travail	500,00 €

Cadre d'emplois des assistants territoriaux sociaux éducatifs

GROUPE	EMPLOI	PLAFOND CIA
1	Assistant social	500,00 €