

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT
DU JURA

Le Président certifie que la
convocation a été affichée le :

17 septembre 2026

et qu'elle a été faite le

17 septembre 2026

Que le nombre des membres en
exercice est de : 49

Présents : 40

Absents suppléés : 3

Absents excusés : 6

Exécution des articles L.5212-1 à
L.5212-34 du Code Général des
Collectivités Territoriales

Délibération n°

DCC2026_09_178

Objet :

Régime indemnitaire tenant
compte des fonctions, des
sujétions, de l'expertise et de
l'engagement professionnel
(RIFSEEP) - Actualisation

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE JURA NORD
1 chemin du Tissage – 39700 DAMPIERRE

EXTRAIT

Du registre des Délibérations du Conseil Communautaire
Séance du Jeudi 24 septembre 2026

Conseillers communautaires en exercice : 49

L'an deux mil vingt-six, le 24 septembre

Le Conseil Communautaire de JURA NORD s'est réuni à la salle des
fêtes à Gendrey après convocation légale, sous la présidence de
Monsieur le Président, Gérome FASSET.

Présents : Brans : M. Michael PERES **Dammartin Marpain :** M.
Antony BOURCET **Dampierre :** Mme Laure VALENTIN, M. Anthony
FALCONNET, M. Alain GOUNAND, Mme Nathalie LARTOT, Mme
Nathalie HONORIO **Evans :** M. Emmanuel BARBERET, M. Serge
CORNOUEIL, Mme Aurore ROUX **Fraisans :** M. Sébastien HENGY,
M. Laurent ROUILLER, Mme Marie-Anne LONGY, M. Dominique
JOLY, Mme Sophie NIALON **Gendrey :** M. Yves MATHIEU **La Barre**
: M. Frédéric PAILLARD **La Bretenière :** Mme Isabelle GUILLOT
Louvatange : M. Gérome FASSET **Monteplain :** M. Maxime
CHAUVIN **Montmirey-le-Château :** M. Gabriel DECHARRIERE
Mutigney : M. Eric DRUOT **Offlanges :** M. Jean-Michel GRAS
Orchamps : M. Régis CHOPIN, Mme Barbara PANOUILLOT
Ougney : M. Cédric IVANES **Pagney :** M. Michel GANET **Plumont :**
M. Christophe PERRET **Ranchot :** Mme Séverine MARANO, M.
Gérard ROBERT **Rans :** M. Jean-Louis MORLIER, M. Raphaël
TEMPESTA **Romain :** Mme Aurélie CHANCENOTTE **Rouffange :**
Mme Marie-Hélène VACHET **Salans :** M. Alexandre BOLE, M. Yves
COINCENOT **Saligney :** Mme Josette LAVRY **Sermange :** M. Michel
BENESSIANO **Taxenne :** M. Ludovic DUVERNOIS **Thervay :** M.
Stéphane ECARNOT

Suppléés : **Courtefontaine :** Mme Laetitia PANIZ **Etrepigny :** M.
Frédéric BREGAND **Our :** M. Jean-Pierre BURGSTALLER

Absents excusés : **Dampierre :** M. Aurélien PHILIPPE **Montmirey-
la-Ville :** M. Eric PERTUS **Orchamps :** M. Olivier DEMANDRE, Mme
Séverine POIDEVIN **Serre les Moulières :** M. Claude TERON
Vitreux : M. Hervé LEVY

Secrétaire de séance : Mme Aurore ROUX

Procurations de vote :

Mandants : M. Olivier DEMANDRE (ORCHAMPS) Mme Séverine
POIDEVIN (ORCHAMPS)

Mandataires : M. Régis CHOPIN (ORCHAMPS) Mme Barbara
PANOUILLOT (ORCHAMPS)

*Le quorum étant atteint, le Président ouvre la séance à 19h08 et le
Conseil Communautaire a pu délibérer valablement.*

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

Vu

- Le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 714-4 et L. 714-5 ;
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique ;
- 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'État ;
- Les arrêtés pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux différents corps de référence ;
- Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Les dispositions réglementaires relatives au maintien des primes et indemnités pendant certaines périodes de congés ;
- Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie ;
- Les textes réglementaires applicables aux différents cadres d'emplois concernés ;
- L'avis du Comité Social Territorial en date du 17 septembre 2026 ;

Considérant

Que la Communauté de Communes Jura Nord a instauré progressivement le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des agents territoriaux, par différentes délibérations successives ;

Que ces délibérations ont permis d'intégrer progressivement les différents cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP au fur et à mesure de la publication des textes réglementaires applicables ;

Qu'il convient aujourd'hui d'assurer une cohérence globale du régime indemnitaire applicable au sein de la Communauté de Communes Jura Nord, de tenir compte de l'évolution de l'organisation des services, des responsabilités exercées par les agents et des évolutions réglementaires intervenues depuis la mise en place initiale du dispositif ;

Qu'il convient en conséquence de procéder à une refonte du RIFSEEP applicable au sein de la Communauté de Communes Jura Nord et de disposer d'un dispositif unique regroupant les dispositions précédemment adoptées ;

Que le régime indemnitaire est composé de deux parts, l'une liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise et l'autre liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Que les plafonds réglementaires constituent des limites maximales et ne correspondent pas aux montants effectivement attribués par la Communauté de Communes Jura Nord ;

Que la collectivité souhaite maintenir une politique indemnitaire permettant de tenir compte du niveau d'IFSE effectivement attribué aux agents dans la détermination du montant maximal théorique du CIA ;

ARTICLE 1 – INSTAURATION DU RIFSEEP

La Communauté de Communes Jura Nord instaure le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP comprend deux parts :

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

ARTICLE 2 – BÉNÉFICIAIRES

Le RIFSEEP est applicable aux :

- Fonctionnaires territoriaux titulaires ;
- Fonctionnaires territoriaux stagiaires.

Relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP et exerçant des fonctions correspondant aux groupes de fonctions définis par la présente délibération.

Les agents contractuels de droit public ne bénéficient pas du RIFSEEP institué par la présente délibération.

Les montants individuels d'IFSE et de CIA sont fixés par arrêté individuel du Président, dans la limite des plafonds prévus par la présente délibération et des plafonds réglementaires applicables.

ARTICLE 3 – DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Le classement des postes dans les groupes de fonctions est effectué indépendamment du grade détenu par l'agent.

Le groupe de fonctions est déterminé notamment au regard :

- Du niveau de responsabilité ;
- Du niveau d'encadrement ;
- De la technicité requise ;
- De l'expertise nécessaire ;
- De l'autonomie ;
- Des sujétions particulières liées au poste ;
- Des contraintes liées aux fonctions exercées.

Les groupes de fonctions sont définis comme suit.

GROUPE 1 – DIRECTION GÉNÉRALE

Fonctions concernées

- Directeur Général des Services.

Cadre d'emplois concerné

- Attachés territoriaux.

GROUPE 2 – RESPONSABLES DE PÔLES

Fonctions concernées

- Responsable de pôle.

Cadres d'emplois concernés

- Attachés territoriaux ;
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Ingénieurs territoriaux.

GROUPE 3 – ADJOINTS À LA DIRECTION ET AUX RESPONSABLES DE POLES

Fonctions concernées

- Adjoint au Directeur Général des Services ;
- Responsable adjoint de pôle.

Cadres d'emplois concernés

- Rédacteurs territoriaux ;
- Techniciens territoriaux ;
- Adjoint administratifs territoriaux.

GROUPE 4 – GESTIONNAIRES, ASSISTANTS, CHEFS D'ÉQUIPE, RESPONSABLES DE STRUCTURES ET TECHNICIENS

Fonctions concernées

- Assistant(e) de direction ;
- Assistant(e) administratif(ve) et juridique ;
- Assistant(e) administratif(ve) ;
- Gestionnaire RH ;
- Chargé(e) de mission ;
- Chef d'équipe ;
- Assistant(e) technique ;
- Responsable de structure ;
- Technicien ;
- Agent de bibliothèque.

Cadres d'emplois concernés

- Adjoint administratifs territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjoint techniques territoriaux ;
- Agents de maîtrise territoriaux ;
- Techniciens territoriaux ;
- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- animateurs territoriaux ;
- Adjoint territoriaux d'animation ;
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Adjoint territoriaux du patrimoine.

GROUPE 5 – ADJOINTS AUX RESPONSABLES DE STRUCTURES ET AGENTS QUALIFIÉS

Fonctions concernées

- Adjoint au responsable de structure ;
- Agent technique qualifié ;
- Auxiliaire de puériculture ;
- Infirmier ;
- Aide éducatrice.

Cadres d'emplois concernés

- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Adjoint territoriaux d'animation ;
- Adjoint techniques territoriaux ;
- Agents de maîtrise territoriaux ;
- Infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Agents sociaux territoriaux.

GROUPE 6 – AGENTS D'EXÉCUTION

Fonctions concernées

- Agent d'entretien ;
- Animateur ;
- Accompagnateur de transport scolaire ;
- ATSEM.

Cadres d'emplois concernés

- Adjoints techniques territoriaux ;
- Agents de maîtrise territoriaux ;
- Adjoints territoriaux d'animation ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Agents sociaux territoriaux.

ARTICLE 4 – IFSE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle vise à valoriser les fonctions exercées par l'agent et tient compte notamment :

- Des responsabilités exercées ;
- Du niveau d'encadrement ;
- De la technicité requise ;
- De l'expertise professionnelle ;
- De l'autonomie ;
- Des sujétions particulières liées au poste ;
- Des contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions.

L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé par arrêté individuel du Président.

Il est déterminé en fonction du groupe de fonctions auquel le poste est rattaché, dans la limite du plafond fixé pour le cadre d'emplois concerné.

Les montants figurant en annexe constituent des **plafonds réglementaires annuels** et non des montants automatiquement attribués.

ARTICLE 5 – RÉEXAMEN DE L'IFSE

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

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois ;
- En cas d'évolution substantielle des missions ou du niveau de responsabilité ;
- Au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions.

Le réexamen ne conduit pas nécessairement à une revalorisation du montant individuel.

ARTICLE 6 – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Il est attribué au regard notamment des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

6.1 – Détermination du montant maximal théorique

Afin de tenir compte du niveau d'IFSE effectivement attribué à chaque agent, le montant maximal théorique annuel du CIA est déterminé selon la formule suivante :

$[(\text{montant mensuel d'IFSE effectivement attribué} \times 12) + 240 \text{ €}] \times \text{taux applicable à la catégorie de l'agent.}$

Les taux retenus par la Communauté de Communes Jura Nord sont fixés à :

- 15 % pour les agents relevant de la catégorie A ;
- 12 % pour les agents relevant de la catégorie B ;
- 10 % pour les agents relevant de la catégorie C.

Le forfait annuel de **240 €** constitue une composante de la base de calcul du CIA définie par la collectivité. Il ne constitue pas une prime ou indemnité distincte versée en sus du CIA.

Exemple :

Pour un agent de catégorie C bénéficiant d'une IFSE mensuelle de 100 € :

- IFSE annuelle : $100 \text{ €} \times 12 = 1\,200 \text{ €}$;
- Ajout du forfait annuel : $1\,200 \text{ €} + 240 \text{ €} = 1\,440 \text{ €}$;
- Taux applicable à la catégorie C : 10 % ;
- Montant maximal théorique du CIA : $1\,440 \text{ €} \times 10 \% = 144 \text{ €}$.

Le montant effectivement attribué sera ensuite déterminé en fonction de l'appréciation issue de l'entretien professionnel annuel.

Ainsi, si le pourcentage résultant de l'entretien professionnel conduit à retenir 80 % du montant maximal théorique, le CIA attribué sera de : $144 \text{ €} \times 80 \% = 115,20 \text{ €}$.

ARTICLE 7 – MODULATION DU CIA

Le montant effectivement attribué au titre du CIA est déterminé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés notamment au regard de l'entretien professionnel annuel.

La collectivité utilise pour cette modulation les niveaux d'appréciation prévus dans sa grille d'entretien professionnel.

Le montant effectivement attribué peut être compris entre **0 % et 100 % du montant maximal théorique** déterminé conformément à l'article 6.

Ainsi, le pourcentage retenu est déterminé à partir de l'appréciation résultant de l'entretien professionnel.

Le CIA peut donc être :

- Nul lorsque l'appréciation de la manière de servir le justifie ;
- Inférieur au montant maximal théorique ;
- Égal au montant maximal théorique lorsque l'appréciation de l'entretien professionnel le justifie.

En tout état de cause, le montant annuel du CIA effectivement attribué ne peut excéder le plafond annuel réglementaire du CIA applicable au cadre d'emplois et au groupe de fonctions concernés.

Le montant cumulé de l'IFSE et du CIA ne peut en aucun cas excéder le plafond global réglementaire applicable au cadre d'emplois concerné.

ARTICLE 8 – PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est versé annuellement au mois de juin, sous réserve de la réalisation préalable de l'entretien professionnel.

Le versement intervient après la réalisation de l'entretien professionnel et la fixation du montant individuel par arrêté du Président.

ARTICLE 9 – MAINTIEN OU SUSPENSION DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ABSENCE

Le maintien ou la suspension de l'IFSE et du CIA est effectué dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires applicables.

9.1 – Congés annuels

L'IFSE et le CIA sont maintenus pendant les congés annuels.

9.2 – Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et congé supplémentaire de naissance

Conformément à l'article L. 714-6 du Code général de la fonction publique, l'IFSE et le CIA sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés liés aux responsabilités parentales.

Le maintien du CIA demeure toutefois sans préjudice de sa modulation au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

9.3 – Accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles

L'IFSE et le CIA sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes d'accident de service, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sous réserve des dispositions réglementaires applicables.

9.4 – Autorisations spéciales d'absence

L'IFSE et le CIA sont maintenus pendant les autorisations spéciales d'absence régulièrement accordées.

9.5 – Formation professionnelle

Pendant les périodes de formation professionnelle suivies dans le cadre de l'exercice des fonctions, l'IFSE est maintenue.

Le CIA demeure soumis aux règles de modulation prévues par la présente délibération et tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Toutefois, le régime indemnitaire n'est pas maintenu pendant les périodes de congé de formation professionnelle, sous réserve des dispositions réglementaires particulières applicables.

9.6 – Temps partiel pour raison thérapeutique

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement versé à l'agent pendant la période de temps partiel pour raison thérapeutique.

Le CIA est déterminé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, au regard notamment de l'entretien professionnel et de la période effectivement travaillée.

9.7 – Congé de maladie ordinaire

Pendant les périodes de congé de maladie ordinaire, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement ou la fraction de traitement effectivement maintenue à l'agent, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Ainsi :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement ou la fraction de traitement effectivement maintenue à l'agent ;

- Lorsque le traitement de l'agent est maintenu à une fraction inférieure, l'IFSE est maintenue dans la même proportion ;
- Lorsque le traitement n'est plus versé, l'IFSE n'est plus versée.

Le CIA, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, est déterminé au regard de la période effectivement travaillée et des éléments permettant d'apprécier la manière de servir de l'agent.

Une absence pour maladie ordinaire peut ainsi avoir pour conséquence une réduction du montant du CIA lorsque la durée de l'absence ne permet pas d'apprécier pleinement l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

9.8 – Congé de longue maladie

En cas de congé de longue maladie, le maintien du régime indemnitaire est effectué dans les conditions du régime indemnitaire de référence applicable aux agents de l'État, dans le respect du principe de parité applicable à la fonction publique territoriale.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables au régime indemnitaire de référence, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de :

- **33 % du montant de l'IFSE pendant la première année de congé de longue maladie ;**
- **60 % du montant de l'IFSE pendant les deuxième et troisième années de congé de longue maladie.**

Pour le RIFSEEP institué par la présente délibération, ces taux s'appliquent à l'IFSE.

Le CIA demeure soumis aux règles de modulation prévues par la présente délibération. Son montant est déterminé au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, en tenant compte notamment de la période effectivement travaillée et des éléments disponibles permettant d'en apprécier la réalité.

Le CIA n'est donc pas automatiquement maintenu à son montant maximal pendant la période de congé de longue maladie.

9.9 – Congé de longue durée

Pendant le congé de longue durée, le régime indemnitaire est suspendu, conformément aux dispositions réglementaires applicables au régime indemnitaire de référence de la fonction publique de l'État.

Le CIA n'est pas attribué au titre des périodes au cours desquelles l'agent n'exerce pas effectivement ses fonctions.

Lorsque le congé de longue durée intervient à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités versées à l'agent au titre du maintien applicable pendant le congé de longue maladie demeurent acquises à l'agent, conformément aux dispositions réglementaires applicables.

9.10 – Congé de grave maladie

Le congé de grave maladie concerne les agents contractuels de droit public remplissant les conditions réglementaires pour en bénéficier.

Les agents contractuels de la Communauté de Communes Jura Nord n'étant pas bénéficiaires du RIFSEEP institué par la présente délibération, les dispositions de la présente délibération relatives au maintien de l'IFSE et du CIA en congé de grave maladie ne leur sont pas applicables.

Le cas échéant, les agents contractuels bénéficient des dispositions indemnitaires qui leur sont applicables en vertu des textes réglementaires en vigueur.

9.11 – Période de préparation au reclassement

Pendant la période de préparation au reclassement, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement versé à l'agent, conformément aux dispositions réglementaires applicables au régime

indemnitaire de référence de la fonction publique de l'État.

Le CIA demeure soumis aux règles de modulation prévues par la présente délibération.

9.12 – Suspension de fonctions

En cas de suspension de fonctions prononcée à titre conservatoire dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le versement du régime indemnitaire est déterminé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables ainsi qu'à la jurisprudence en vigueur.

L'IFSE et le CIA peuvent notamment être suspendus pendant la période de suspension de fonctions, dans les conditions prévues par les textes applicables.

ARTICLE 10 – MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les montants de l'IFSE et du CIA sont proratisés en fonction de la quotité de travail pour les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Pour le CIA, le calcul est effectué à partir du montant d'IFSE effectivement attribué à l'agent compte tenu de sa quotité de travail.

ARTICLE 11 – ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les montants individuels d'IFSE et de CIA sont fixés par arrêté individuel du Président.

Les montants individuels sont compris entre 0 € et les plafonds applicables.

L'attribution individuelle tient compte du groupe de fonctions, des responsabilités effectivement exercées, de la situation individuelle de l'agent et, pour le CIA, de l'appréciation issue de l'entretien professionnel.

ARTICLE 12 – CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités et dispositifs dont le cumul est expressément autorisé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il peut notamment être cumulé avec :

- Les indemnités destinées à rembourser les frais engagés au titre des fonctions ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) lorsqu'elle est due au titre des fonctions exercées ;
- Les dispositifs compensant une perte de pouvoir d'achat lorsqu'ils sont cumulables ;
- Les indemnités liées aux sujétions ponctuelles ou aux contraintes particulières de temps de travail lorsqu'elles répondent à un objet distinct ;
- Les avantages collectivement acquis maintenus dans les conditions prévues par les textes ;
- Les indemnités et primes dont le cumul avec le RIFSEEP est expressément autorisé.

ARTICLE 13 – MAINTIEN DES MONTANTS INDIVIDUELS

La présente délibération n'a pas pour effet de diminuer automatiquement les montants individuels d'IFSE actuellement attribués aux agents sous réserve des dispositions applicables à l'évolution des fonctions, du classement du poste et du réexamen du régime indemnitaire.

Toute modification du montant individuel de l'IFSE ou du CIA fait l'objet d'un arrêté individuel du Président.

ARTICLE 14 – ABROGATION DES DÉLIBÉRATIONS ANTÉRIEURES

À compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, sont abrogées et remplacées les précédentes délibérations relatives au RIFSEEP prises par la Communauté de Communes Jura Nord, notamment :

- Délibération n° DCC2016_12_137 ;
- Délibération n° DCC2017_02_006 ;
- Délibération n° DCC2020_09_103 ;
- Délibération n° DCC2022_01_027 ;

- Délibération n° DCC2022_06_107 ;
- Délibération n° DCC2023_06_082.

La présente délibération constitue désormais le dispositif de référence applicable au RIFSEEP de la Communauté de Communes Jura Nord.

ARTICLE 15 – CRÉDITS BUDGÉTAIRES

Les crédits nécessaires au paiement du régime indemnitaire sont inscrits au budget de la Communauté de Communes Jura Nord.

ARTICLE 16 – DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet à compter du **1er octobre 2026**, sous réserve de sa transmission au représentant de l'État et de l'accomplissement des formalités de publicité et de transmission prévues par les dispositions en vigueur.

ARTICLE 17 – EXÉCUTION

Monsieur le Président est chargé de l'exécution de la présente délibération.

A l'unanimité, le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré, décide :

- D'instaurer, à compter du 1er octobre 2026, le RIFSEEP composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), dans les conditions définies par la présente délibération ;
- D'approuver les groupes de fonctions, les critères de classement des postes, les montants et plafonds ainsi que les modalités de versement et de modulation de l'IFSE et du CIA définis dans la présente délibération ;
- D'approuver les modalités de maintien, de suspension et de modulation du régime indemnitaire en cas d'absence, telles que définies dans la présente délibération ;
- D'abroger et de remplacer, à compter du 1er octobre 2026, les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP dans les conditions prévues à l'article 14 de la présente délibération ;
- D'autoriser Monsieur le Président à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération et notamment à fixer, par arrêté individuel, les montants d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent bénéficiaire, dans le respect des dispositions de la présente délibération et des plafonds réglementaires applicables ;
- D'autoriser Monsieur le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre du présent régime indemnitaire ;
- De prévoir les crédits nécessaires au paiement du régime indemnitaire au budget de la Communauté de Communes Jura Nord.

Pour extrait conforme,
Le Président,
Gérome FASSET

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 45

Contre : 0

Abstention : 0



ANNEXE – PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES

Les montants figurant dans la présente annexe constituent les plafonds réglementaires annuels applicables au RIFSEEP.

Ils ne correspondent pas aux montants effectivement attribués par la Communauté de Communes Jura Nord.

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé par arrêté du Président dans la limite du plafond correspondant à son cadre d'emplois et au groupe de fonctions applicable.

Les plafonds sont déterminés conformément aux textes réglementaires en vigueur et peuvent évoluer en fonction de l'évolution du régime indemnitaire applicable aux corps de référence de l'État.

ANNEXE FINANCIÈRE – PLAFONDS RIFSEEP PAR CADRE D'EMPLOIS ET GRADES**FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

Cadre d'emploi	Groupe	IFSE maximum annuel	CIA maximum annuel
Attachés Territoriaux	G1/G2	36 210 €	6 390 €
Rédacteurs territoriaux	G2/G3/G4	17 480 €	2 380 €
Adjointes administratifs territoriaux	G3/G4	11 340 €	1 260 €

FILIÈRE TECHNIQUE

Cadre d'emploi	Groupe	IFSE maximum annuel	CIA maximum annuel
Ingénieurs territoriaux	G2	46 920 €	8 280 €
Techniciens territoriaux	G3/G4	19 660 €	2 680 €
Agents de maîtrise territoriaux	G4/G5/G6	11 340 €	1 260 €
Adjointes techniques territoriaux	G4/G5/G6	11 340 €	1 260 €

FILIÈRE SOCIALE

Cadre d'emploi	Groupe	IFSE maximum annuel	CIA maximum annuel
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G2	25 500 €	4 500 €
Educateur territoriaux de jeunes enfants	G4/G5	14 000 €	1 680 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	G6	11 340 €	1 260 €
Agents sociaux territoriaux	G5/G6	11 340 €	1 260 €

FILIÈRE CULTURELLE

Cadre d'emploi	Groupe	IFSE maximum annuel	CIA maximum annuel
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	G2	36 210 €	6 390 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	G4	16 720 €	2 280 €
Adjointes territoriaux du patrimoine	G4	11 340 €	1 260 €

FILIÈRE ANIMATION

Cadre d'emploi	Groupe	IFSE maximum annuel	CIA maximum annuel
Animateurs territoriaux	G4	17 480 €	2 380 €
Adjointes territoriaux d'animations	G4/G6	11 340 €	1 260 €

FILIÈRE MEDICO SOCIAL

Cadre d'emploi	Groupe	IFSE maximum annuel	CIA maximum annuel
Infirmiers territoriaux	G5	9 000 €	1 230 €
Auxiliaires de puéricultures territoriaux	G5	9 000 €	1 230 €