

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 19 DECEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 19 décembre à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté de communes des Portes de Vassivière s'est réuni en session ordinaire à la salle de l'annexe à Eymoutiers, sous la Présidence de Monsieur Jean-Pierre BOSDEVIGIE

Date de convocation du Conseil Communautaire : 12 décembre 2025

| Membres en exercice | Présents | Pouvoirs | Excusés | Absents | Non pourvu |
|---------------------|----------|----------|---------|---------|------------|
| 34                  | 22       | 4        | 3       | 5       | 1          |

Membres présents : BESNIER Michelle, BOSDEVIGIE Jean-Pierre, BOUR Coline, BRUN Patrick, CHABANAT Christine, CHAMPAUD Marc, COUPET Georges, DELEFOSSE Laurent, DUGAY Marie, DUMONT ST PRIEST Hubert, ECHASSERIEAU Vincent, GAGNAIRE Gilles, GASCHET Gérald, LENOBLE Monique, MALET Patrick, MARQUES Evelyne, MUZETTE Thierry, PLAZANET Mélanie, ROUGIER Serge, SALAGNAT Michèle, SIMON Philippe, SUDRON Frédéric.

Membres ayant donné pouvoir : COLIN Juliana à BRUN Patrick, THEYS Michel à GAGNAIRE Gilles, SIMON Philippe, BIDAUD Jean-Michel à DUMONT SAINT PRIEST Hubert, ANOMAN Matthieu à BESNIER Michelle.

Membres excusés n'ayant pas donné pouvoir : BAUDEMONT Dominique, CHADELAUD Michel, PAQUET Laurent.

Membres absents : SIMON Isabel, GORA Richard, LEVET Elise, LEBLANC Christian, LOURADOUR Patricia

Secrétaire de séance : Gérald GASCHET

### RESSOURCES HUMAINES

#### Délibération n° C147-2025 : Evolution du dispositif concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, suggestions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1, L714-4 à L714-13.

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.

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

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'État.

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels pris pour l'application, aux différents de corps de la Fonction Publique d'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 précité,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Vu le tableau des effectifs ;

Dans l'attente de l'avis du comité social territorial

Il est rappelé que le régime indemnitaire comprend l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires et contractuels de droit public. Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- Le traitement indiciaire ;
- Le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- L'indemnité de résidence ;
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

Le régime indemnitaire de Portes de Vassivière est basé sur un dispositif datant de 2018. Après sept années d'application, il est proposé une révision de ce dispositif afin de s'adapter aux évolutions législatives, réglementaires et internes de la collectivité.

Les principes fondateurs du régime indemnitaire

La libre administration des collectivités, c'est-à-dire que Portes de Vassivière est libre d'adapter le régime indemnitaire selon ses besoins dans le respect du cadre général

Le principe de légalité, c'est-à-dire que la prime doit correspondre à un texte réglementaire.

Le principe d'égalité qui correspond à l'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques

Le principe de parité, c'est à dire respecter les limites que sont les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat. La collectivité ne peut donc pas être plus favorable que l'Etat.

### **La composition**

Le régime indemnitaire se compose de deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste et aux responsabilités de l'agent ainsi qu'à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA)

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'annuler les dispositions précédentes concernant le régime indemnitaire et d'instituer le régime indemnitaire selon les nouvelles modalités exposées ci-dessous :

### **Les objectifs du régime indemnitaire**

Le traitement de base d'un agent de la Fonction Publique Territoriale (FPT) n'est pas négociable : il est fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent.

⇒ Le régime indemnitaire permet donc de revaloriser la rémunération versée aux agents.

C'est une mesure financière indispensable pour :

- Harmoniser les primes et favoriser l'équité de traitement des agents,
- Garantir un pouvoir d'achat aux agents,
- Valoriser le travail des agents,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- Reconnaître une fonction particulière,
- Favoriser la motivation des agents,
- Répondre aux dysfonctionnements internes (absentéisme, ...),
- Conserver nos compétences et attirer de nouvelles.

Il est important de souligner qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exhaustivement énumérées par l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique. La suppression d'une indemnité ne peut donc légalement pas constituer une sanction.

### **Les bénéficiaires**

Tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, non complet et à temps partiel

Tous les contractuels de droit public à temps complet, non complet et à temps partiel dès lors que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires dont la qualification et l'expérience professionnelle sont équivalentes, ou, à défaut, compte tenu des fonctions qu'ils occupent et de leur qualification.

Sur poste permanent ou non permanent

Et ce à condition qu'une délibération le prévoit expressément

Les contractuels de droit public engagés au titre d'un contrat de projet bénéficient du RIFSEEP.

Sont précisément exclus, pour la part IFSE :

- Les agents vacataires
- Les emplois saisonniers estivaux
- Les contrats aidés, les contrats d'apprentissage

Sont précisément exclus, pour la part CIA :

- Les agents vacataires
- Les emplois saisonniers estivaux
- Les contrats aidés, les contrats d'apprentissage
- Les agents ayant moins de 6 mois d'activité sur l'année concernée

#### Les filières et cadres d'emplois concernés :

| Filière        | Cadre d'emplois                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Technique      | Adjointes techniques territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, techniciens territoriaux et ingénieurs territoriaux, emplois techniques de direction                                                                                           |
| Administrative | Adjointes administratifs territoriaux, rédacteurs territoriaux, attachés territoriaux, emplois de direction administratifs                                                                                                                         |
| Animation      | Animateurs territoriaux, Adjointes d'animation territoriaux,                                                                                                                                                                                       |
| Médico-sociale | Auxiliaires de puériculture territoriaux, puéricultrices territoriales, aides-soignants, infirmiers en soins généraux territoriaux, conseiller socio-éducatif, Educateurs territoriaux de jeunes enfants, assistant socio-éducatif, agents sociaux |
| Culturelle     | Conservateur de bibliothèque, Conservateur du patrimoine, attaché de conservation du patrimoine bibliothécaire, attaché de conservation du patrimoine, bibliothécaire, assistant de conservation du patrimoine, adjoint du patrimoine              |

Les modalités d'attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Le montant de l'IFSE a vocation à être réexaminé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade suite à une promotion interne,

Il est précisé que le principe de réexamen n'implique pas une revalorisation automatique.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques. Elles figurent de manière exhaustive dans l'article 1 de l'arrêté interministériel du 27 août 2015 à savoir les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

L'IFSE est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988) ;
- L'indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002) ;
- L'indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002) ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit (décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social (décret n°92-7 du 2 janvier 1992) ;
- L'indemnité d'astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- L'indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;

- L'indemnité d'intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;
- Les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13ème mois, ...)
- La prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 3 mai 2012) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (décret n°86-252 du 20 février 1986) ;
- La prime « Grand âge » (décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020) ;
- La prime exceptionnelle COVID-19 (décrets n°2020-570 du 14 mai 2020 et n°2020-711 du 12 juin 2020)
- La nouvelle bonification indiciaire

**Il est précisé que cette liste est non exhaustive et est susceptible d'évoluer en fonction des modifications réglementaires.**

La détermination des groupes de fonctions et répartition des emplois de la collectivité  
Le RIFSEEP repose sur une notion de groupe de fonctions, colonne vertébrale du dispositif, permettant le classement des emplois et l'attribution d'un montant de régime indemnitaire.

Ainsi, il est proposé un nombre de groupes de fonctions comme suit :

- 4 groupes de fonctions en catégorie A, avec une précision de 3 sous-groupes
- 4 groupes de fonctions en catégorie B, avec une précision de 1 sous-groupe
- 3 groupes de fonctions en catégorie C, avec une précision de 6 sous-groupes

A noter que les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le "groupe 1" étant réservé aux postes les plus exigeants.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants et fixés par le décret 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.

L'annexe 1 développe les groupes, métiers, grades et montants applicables.

**L'IFSE -Constitution**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP et sera versée mensuellement aux agents concernés.

Le montant attribué individuellement tiendra compte des critères suivants :

- Groupes de fonctions et critères professionnels
- Sujétions spéciales
- Expériences professionnelles

L'IFS a vocation à valoriser les fonctions et responsabilités de l'agent et reconnaître les contraintes des agents.

L'IFSE a vocation à reconnaître l'expérience professionnelle de l'agent.

Pour cette part d'expérience professionnelle, il est proposé de construire un nouveau dispositif par paliers permettant de garantir un seuil minimal d'attribution de l'IFSE en reconnaissance des niveaux d'expérience suivants : débutant, expérimenté et expert.

Ces paliers ont pour avantages de garantir une évolution du RIFSEEP et une équité de traitement minimum.

De plus, il est fait le constat que le traitement indiciaire progresse plus vite selon la catégorie d'appartenance. C'est pourquoi, afin d'amoindrir ce phénomène et favoriser les catégories d'emplois C et B, il est proposé d'établir une règle de valorisation inversement proportionnelle à la catégorie.

**Catégorie C :**

Niveau expérimenté : niveau initial +35%

Niveau expert : niveau initial + 50%

**Catégorie B :**

Niveau expérimenté : niveau initial +30%

Niveau expert : niveau initial +45%

**Catégorie A :**

Niveau expérimenté : niveau initial + 25%

Niveau expert : niveau initial +40%

Certains emplois de la collectivité subissent des contraintes organisationnelles plus fortes, ainsi il est proposé de compenser certaines sujétions particulières par l'octroi d'un montant supplémentaire d'IFSE.

Ces sujétions sont les suivantes :

- Responsabilité d'une régie de recettes ou d'avances
- Emploi du temps fractionné
- Responsabilité d'enfants
- Contraintes fortes concernant la pose des congés annuels
- Travail isolé régulier

Ces mesures favoriseront de façon très majoritaire les agents relevant de la catégorie C.

**L'IFSE – variabilité**

Il a été décidé de proposer une évolution du montant de l'IFSE en fonction de la durée de l'absence. La variabilité est limitée afin d'avoir un dispositif facile d'application.

En cas de maladie ordinaire :

- IFSE à 90 % du 2<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> jour inclus d'absence
- Décompte au 30<sup>ème</sup> à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'absence effective
- Instauration d'un plafond de réduction de l'IFSE à hauteur de 100€ le 1<sup>er</sup> mois, 200€ le 2<sup>ème</sup> mois et 300€ les mois suivants. Les agents bénéficiant d'un IFSE en deçà de 200 ou 300€ se verront réduire leur IFSE d'au maximum le montant mensuel versé.
  - Exemple : un agent perçoit un IFSE de 170€

1<sup>er</sup> mois d'absence : réduction de 100€

2<sup>ème</sup> mois d'absence : réduction de 170€

En cas de temps partiel thérapeutique :

Modularité du montant de l'IFSE en fonction de la quotité du temps partiel thérapeutique

- Exemple : un agent à temps partiel thérapeutique 70% percevra 70% du montant annuel de son IFSE.

En cas d'absences longues

Pas de versement d'IFSE lorsque l'agent est placé en longue maladie ou longue durée.

Pas de versement d'IFSE lorsque l'agent est placé en grave maladie.

Pas de versement d'IFSE lorsque l'agent est placé en période de préparation au reclassement ou positionné sur un autre poste en vue d'une reconversion.

En cas de congé maternité, paternité ou adoption

L'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire

En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service

L'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire

**Le CIA, complément indemnitaire annuel**

Le CIA constitue la part accessoire du RIFSEEP et pourra être versée annuellement aux agents concernés. Le montant du CIA n'a pas vocation à être reconduit chaque année, il n'est pas non plus obligatoire.

En effet, le montant qui pourra être attribué individuellement tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Cet engagement sera, notamment, apprécié lors de l'entretien professionnel annuel.

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

L'enveloppe financière du CIA sera revue chaque année en fonction des possibilités budgétaires.

### La détermination des plafonds

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon le groupe de fonctions, le sous-groupe d'appartenance. L'annexe 1 détaille les attributions.

### Le maintien à titre individuel

Il est proposé que le montant mensuel actuellement perçu par les agents de la communauté de communes des Portes de Vassivière, s'il est plus favorable que la grille établie, soit conservé.

### Il s'agit pour le Conseil communautaire de

- de faire évoluer les conditions d'attribution de l'IFSE comme indiqué dans la délibération et dans l'annexe 1,
- de faire évoluer les conditions d'attribution du CIA comme indiqué dans la délibération et dans l'annexe 1,
- de faire évoluer l'attribution de l'IFSE et du CIA aux nouveaux contrats de projets établis après le 01/01/2026,
- d'approuver l'application de la modulation des primes au vu de l'absentéisme à compter du 01/01/2026
- d'approuver la nouvelle grille du RIFSEEP exposée en annexe 1,
- de décider que les dispositions de la présente délibération prendront effets à compter du 01/01/2026
- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer, par arrêté individuel, les montants perçus par chaque agent au titre des primes composant le RIFSEEP
- inscrire, annuellement au budget, les crédits nécessaires pour permettre le versement de ces primes
- autoriser M. Le Président à signer tout document nécessaire à l'exécution de la présente décision.

Les membres du Conseil communautaire après en avoir délibéré et à l'unanimité soit 26 voix Pour décident :

- De faire évoluer les conditions d'attribution de l'IFSE comme indiqué dans la délibération et dans l'annexe 1,
- De faire évoluer les conditions d'attribution du CIA comme indiqué dans la délibération et dans l'annexe 1,
- De faire évoluer l'attribution de l'IFSE et du CIA aux nouveaux contrats de projets établis après le 01/01/2026,
- D'approuver l'application de la modulation des primes au vu de l'absentéisme à compter du 01/01/2026
- D'approuver la nouvelle grille du RIFSEEP exposée en annexe 1,
- De décider que les dispositions de la présente délibération prendront effets à compter du 01/01/2026
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer, par arrêté individuel, les montants perçus par chaque agent au titre des primes composant le RIFSEEP
- Inscrire, annuellement au budget, les crédits nécessaires pour permettre le versement de ces primes
- Autoriser M. Le Président à signer tout document nécessaire à l'exécution de la présente décision.

Fait et délibéré, le jour, mois et an que dessus.  
Au registre sont les signatures des membres présents.

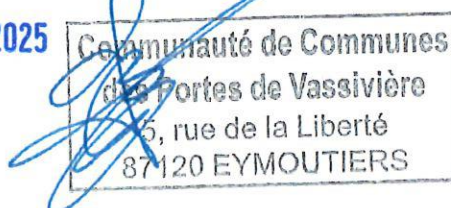
Pour extrait conforme.

A Eymoutiers, le 22 décembre 2025

Le Président,  
Jean-Pierre BOSDEVIGIE

Acte rendu exécutoire le : **23 DEC. 2025**

Publié le : **23 DEC. 2025**



[illegible]

- agent en début d'expérience professionnelle, ou expérience sans lien avec les missions exercées
- Agent dont l'expérience acquise antérieurement, ou sur le poste, permet une autonomie globale, une maîtrise de l'ensemble des tâches
- Agent dont l'expérience professionnelle, la mobilisation des formations, la volonté d'évolution constante permettent d'être parfaitement autonome

|              |              |
|--------------|--------------|
| -18 400,00 € | 116 049,00 € |
|--------------|--------------|

|              |              |
|--------------|--------------|
| -18 400,00 € | 116 049,00 € |
|--------------|--------------|