

EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS
Du Syndicat Le Lac de Vassivière en séance du 09 janvier 2026

Nombre de voix des 22 membres titulaires	60
Nombre de voix titulaires présents	23
Nombre de voix suppléants présents	0
Nombre de voix pour les pouvoirs	14
Nombre de voix total	37
Date de la convocation	31/12/2025
Certifié exécutoire le	15/01/2026
Date d'affichage	15/01/2026
Envoyé en préfecture le	15/01/2026

CS-08/26

Le Comité Syndical s'est réuni le vendredi neuf janvier deux mille vingt-six à neuf heures trente, en salle de réunion des bureaux du Syndicat à Ile de Vassivière 87120 Beaumont du Lac, sous la présidence de Mme PLAZANET Mélanie, Présidente.

Monsieur SIMONS Benjamin a été désigné secrétaire de séance.

Membres Titulaires présents avec vote : M. BAUDEMONT Dominique (1 voix), Mme DEFEMME Catherine (3 voix), M. DETOLLE Alain (1 voix), M. LEGER Jean-Luc (3 voix), Mme

MARQUES Evelyne (1 voix), Mme MICHON Marie-Hélène (5 voix), Mme PLAZANET Mélanie (5 voix), M. RABETEAU Raymond (1 voix), M. ROUGIER Serge (1 voix), M. SIMONS Benjamin (1 voix), M. SUDRON Frédéric (1 voix).

Membres excusés ayant donné pouvoir : M. ESTERELLAS Philippe (1 voix) à M. DETOLLE Alain, M. GUERIN Guillaume (5 voix) à Mme PLAZANET Mélanie, M. JUSTINIEN Rémi (5 voix) à Mme MICHON Marie-Hélène, Mme SIMONET Valérie (3 voix) à Mme DEFEMME Catherine.

Objet : RIFSEEP – Retire et remplace la délibération CS-85/25 du 21 novembre 2025

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et, notamment, les articles L712-1, L713-1, L714-4 à L714-13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié,

Vu les arrêtés ministériels du 3 juin 2015, 19 mars 2015, 20 mai 2014, 5 novembre 2021, 28 avril 2015 et du 16 juin 2017, 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

Vu la délibération CS-07/20 du 20 février 2020,

Vu la délibération CS-24/20 du 16 juin 2020,

Vu la délibération CS-27/22 du 13 avril 2022,

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du

La Présidente propose à l'assemblée délibérante de retirer l'ensemble des délibérations prises jusqu'à ce jour relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de les remplacer

par la présente afin d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution pour une application à partir du 01 janvier 2026.

La Présidente rappelle que le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- Le CIA - Complément indemnitaire (annuel) : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

La Présidente rappelle que l'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables, notamment : *indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'astreinte et de permanence, prime de responsabilité (DGS), frais de déplacement, le GIPA.*

1. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- Aux fonctionnaires,
- Aux contractuels de droit public exerçant leurs fonctions,
- Aux contractuels de droit public dès leur prise de fonctions.

2. Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères fonctionnels 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.

Les critères retenus sont les suivants :

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

- Responsabilité et niveau d'encadrement dans une hiérarchie (nombre d'agents encadrés...)
- Responsabilité de coordination ou de projet
- Responsabilité de formation d'autrui (formation interne, accueil de stagiaires, tutorat...)
- Délégation de signature
- Rôle de conseil aux élus

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

- Connaissances nécessaires sur le poste (juridiques, comptables, techniques...)
- Complexité et difficulté des tâches et des missions
- Niveau de formation ou de qualification requis (dont qualifications ou habilitations spécifiques)
- Autonomie

- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets, des domaines de compétences

Sujétions particulières liées au poste :

- Exposition répétée à des risques présentant un niveau de gravité potentielle élevée (ex : produits chimiques, amiante...)
- Postures pénibles prolongées (TMS)
- Exposition aux intempéries
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière, juridique
- Tension mentale, nerveuse (accueil ou accompagnement de publics en difficulté sociale, physique, psychique...)
- Horaires particuliers (décalés, astreintes, disponibilité...)
- Fréquence des déplacements professionnels

3. Plafonds

Les montants maximaux annuels de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La somme des deux parts doit respecter le plafond global applicable aux agents de l'Etat.

Les montants maximaux sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (temps non complet, temps partiel).

4. Critères d'attribution et modalités de réexamen

a) IFSE

Le montant individuel d'IFSE sera modulé par la prise en compte de l'expérience professionnelle, selon les critères suivants :

Critères	Indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formations réalisées Assimilation dans l'exercice de ses fonctions Evolution sur le poste Partage du contenu avec les collègues
Parcours professionnel (avant la prise de poste) : diversité, mobilité	Nombre et type de postes occupés, avec une durée minimum sur chaque poste
Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de la collectivité	Autonomie Connaissance du rôle des élus
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

Le montant d'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

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

- En cas de changement de grade suite à une promotion

b) CIA

Le montant individuel de CIA sera modulé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. **Groupes de fonctions :**

Cat.	Groupe	Fonctions recensées dans la collectivité	Cadre d'emplois	IFSE	CIA	
				Montant annuel MAXIMAL	Montant annuel MAXIMAL	Part du CIA
				<i>déterminés par la collectivité dans la limite du plafond applicable à l'Etat (cf. annexe)</i>		
A	A groupe 1	Directeur	Attaché	36 210	5 432	15%
	A groupe 3	Chef de service technique	Ingénieur	36 000	5 400	15%
B	B groupe 1	Encadrant Fonctions administratives complexes	Rédacteur	17 480	2 622	15%
	B groupe 2	Adjoint responsable, fonctions de coordination ou de pilotage	Rédacteur	16 015	2 402	15%
	B groupe 3	Assistant de direction, gestionnaire comptable, chargés administratifs	Rédacteur	14 650	2 198	15%
C	C groupe 1	Chargé de projet ou d'équipe, ressources humaines et comptable, autonomie	Adjoints administratifs Opérateur APS Adjoints techniques Agent de maîtrise	11 340	1 701	15%
	C groupe 2	Exécutant, chargé des tâches administratives et techniques diverses	Adjoints administratifs Opérateur APS Adjoints techniques Agent de maîtrise	10 800	1 620	15%

5. Périodicité de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera versée : mensuellement.

Le complément indemnitaire sera versé : annuellement.

6. Modulation du montant versé en cas d'absence pour raisons de santé

La Présidente rappelle que l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Ainsi, la Présidente rappelle qu'en l'absence de textes réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale sur :

- Le régime indemnitaire doit être maintenu en cas de congé maternité, paternité ou adoption, sans préjudice de la modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service
- Le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire, accident de service, ou maladie professionnelle, n'est pas possible, sauf si la délibération le

prévoit expressément. Si la collectivité décide de prévoir le maintien en cas de maladie ordinaire, accident de service, ou maladie professionnelle, elle doit le faire dans la limite des dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.

- Le maintien du régime indemnitaire en cas de congé longue maladie ou congé grave maladie n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément. Si la collectivité décide de prévoir le maintien en cas de congé longue maladie ou congé grave maladie, elle doit le faire dans la limite des dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.
- Le régime indemnitaire doit être suspendu en cas de congé longue durée.

La Présidente propose ainsi :

Pour la part IFSE :

Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien
- Congé longue maladie, congé grave maladie : pas de maintien au vu de la proposition de la prévoyance de la collectivité,
- Congé longue durée : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

Pour la part CIA :

Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, congé grave maladie : maintien de 33 % du régime indemnitaire la première année, puis maintien de 60 % du régime indemnitaire les deuxième et troisième années (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)
- Congé longue durée : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

7. Modulation du montant versé en cas de temps partiel thérapeutique

La Présidente rappelle que s'agissant du temps partiel thérapeutique, la collectivité doit également décider des modalités de modulation du régime indemnitaire.

La Présidente propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

☐ Proratisation de l'IFSE selon la quotité travaillée

Part CIA :

☐ Proratisation du CIA selon la quotité travaillée



8. Modulation du montant versé en cas de période de préparation au reclassement (PPR)

La Présidente rappelle qu'en l'absence de délibération contraire, le régime indemnitaire est suspendu en cas de période de préparation au reclassement.

La Présidente propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

☐ Suspension de l'IFSE

Part CIA :

☐ Suspension du CIA

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, décide à 37 voix pour, 0 contre, 0 abstention :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le CI(A) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- Que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.
- Que l'attribution individuelle (IFSE et CIA) sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Fait à Beaumont du Lac le 15/01/2025
La Présidente Mélanie PLAZANET

