

COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU PAYS
MORNANTAIS
Le Clos Fournereau
CS 40107
69440 MORNANT

Envoyé en préfecture le 15/12/2025

Reçu en préfecture le 15/12/2025

Publié le

Besoin d'informations

ID : 069-246900740-20251210-CC_2025_116-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Délibération n° CC-2025-116

L'an deux mille vingt-cinq
Le dix décembre à dix-neuf heures
Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Salle Valéry Giscard d'Estaing à Mornant, sous la présidence de Monsieur Renaud PFEFFER.
Date de convocation : 3 décembre 2025

Nombre de membres :

En exercice	37
Présents	28
Votes	32

PRESENTS :

Renaud PFEFFER, Marc COSTE, Fabien BREUZIN, Isabelle BROUILLET, Jean-Pierre CID, Arnaud SAVOIE, Olivier BIAGGI, Pascal OUTREBON, Luc CHAVASSIEUX, Françoise TRIBOLLET, Loïc BIOT, Charles JULLIAN, Magali BACLE, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, François PINGON, Jean-Luc BONNAFOUS, Stéphanie NICOLAY, Anne RIBERON, Bruno FERRET, Denis LANCHON, Anik BLANC, Pascale CHAPOT, Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Véronique MERLE, Christèle CROZIER, Hélène DESTANDAU, Gérard MAGNET

ABSENTS / EXCUSES :

Yves GOUGNE, Raphaëlle GUERIAUD, Anne-Sophie DEVAUX, Bernard CHATAIN, Séverine SICHE-CHOL

PROCURATIONS :

Christian FROMONT donne procuration à Marc COSTE
Marilyne SEON donne procuration à Olivier BIAGGI
Thierry BADEL donne procuration à Charles JULLIAN
Cyprien POUZARGUE donne procuration à Fabien BREUZIN

SECRETAIRE DE SEANCE : Anik BLANC

Rapporteur : Monsieur Renaud PFEFFER, Président

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT),

Vu le code général de la fonction publique (CGFP) et, notamment, les articles L. 712-1, L. 714-1, L. 714-4 et suivants,

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 (article L.714-4 du CGFP),

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,

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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

RESSOURCES HUMAINES

Modification des règles d'attribution de l'IFSE en cas de congés pour longue ou grave maladie



Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n° CC-2023-150 du Conseil Communautaire du 12 décembre 2023 portant modification des règles d'attribution du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable des représentants de la collectivité et du personnel en séance du comité social territorial en date du 18 novembre 2025,

Pour rappel, le dispositif du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été instauré par le décret du 20 mai 2014 et vise à valoriser principalement l'exercice des fonctions.

Par délibération en date du 12 décembre 2023, le Conseil Communautaire a redéfini les objectifs et les modalités d'application de la politique indemnitaire de la collectivité, au regard de l'évolution des fiches de poste et du contexte général, pour une meilleure prise en compte des critères professionnels liés à chaque poste. Cette adaptation du régime indemnitaire répond à trois enjeux principaux :

- Améliorer l'attractivité de la collectivité alors que des difficultés de recrutement sont constatées à l'échelle nationale.
- Rester attentif à l'évolution de la masse salariale qui constitue le poste de dépenses de fonctionnement le plus important
- Rechercher le meilleur équilibre interne, favoriser la transparence et l'équité dans les modalités d'application, objectiver les critères d'attribution et reconnaître l'engagement, les responsabilités ou encore les contraintes de chaque poste.

Outre les règles d'attribution qui ont été fixées, la délibération prévoyait au paragraphe 2.4 la suspension du régime indemnitaire en congés de longue maladie, longue durée, grave maladie, formation professionnelle et période préparatoire au reclassement, selon le principe de parité avec l'Etat.

En effet, 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 indemnитaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat a modifié le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat qui servait de base dans la fonction publique territoriale au respect du principe de parité.

Ainsi :

- Jusqu'au 31 août 2024 : le décret prévoyait qu'en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire était suspendu.
- A compter du 1er septembre 2024 : pendant les périodes de CLM et de CGM, le maintien du régime indemnitaire est possible (donc non obligatoire) dans les limites et proportions suivantes : 33 % la première année et 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

Les primes resteront suspendues en cas de placement en CLD.

Il est proposé de faire évoluer les modalités d'application du régime indemnitaire selon les dispositions prévues par le décret n°2024-641 pour permettre le maintien à 33 % des primes et indemnités pendant la première année d'un congé de longue ou de grave maladie et 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

Ces nouvelles dispositions sont applicables pour tout nouveau congé de longue ou grave maladie débutant à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les autres modalités d'application du RIFSEEP (part CIA, bénéficiaires, autres critères et volets de l'IFSE...), restent inchangées.

L'ensemble du dispositif et des règles d'attribution du RIFSEEP est repris dans l'annexe jointe à la présente délibération.

Où l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

Certifié exécutoire

Transmis en
Préfecture le 15 DEC. 2025
Notifié ou publié
le 15 DEC. 2025

Le Président

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président ou d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de Lyon, 184 rue Duguesclin 69003 Lyon / www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois suivant sa publication

ACTE la modification du volet « Absences » des règles d'attribution de la part IFSE du RIFSEEP en cas de congés pour raisons de santé telle que présentée ci-dessus et reprise dans l'annexe jointe à la présente délibération, à compter du 1er janvier 2026,

DIT que toutes les autres modalités d'application du RIFSEEP (part CIA, bénéficiaires, autres critères et volets de l'IFSE...) restent inchangées et sont reprises dans l'annexe ci-jointe,

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis dans l'annexe ci-jointe,

DIT que les crédits nécessaires seront imputés sur le chapitre 012.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour copie certifiée conforme.

PUBLIE LE 15 DECEMBRE 2025
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT

Le Président,
Renaud PFEFFER





REGLEMENT D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

Annexe à la délibération n° CC-2025-116

Le régime indemnitaire est composé de deux parts :

- Une part fixe : l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Une part variable : le complément indemnitaire annuel

1. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires et aux contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent, à l'exclusion des vacataires, bénéficiant d'un contrat initial de plus de trois mois ou à partir de trois mois de présence dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Les attachés

Les rédacteurs

Les adjoints administratifs

Les animateurs

Les adjoints d'animation

Les conservateurs du patrimoine

Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Les adjoints du patrimoine

Les ingénieurs

Les techniciens

Les agents de maîtrise

Les adjoints techniques

Les éducateurs de jeunes enfants

Les conseillers des APS

Les éducateurs des APS

2. L'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, au regard des indicateurs suivants :
 - Niveau hiérarchique (positionnement dans l'organigramme)
 - Nombre et type de collaborateurs encadrés (agents d'exécution, cadres intermédiaires, cadres dirigeants)
 - Niveau de pilotage (conception, coordination, instruction)
 - Conduite de projets / conseil aux élus
 - Gestion des plannings des agents / préparation ou animation de réunions
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Technicité / niveau de difficulté et autonomie
- Pratique d'un ou plusieurs outils ou logiciels spécifiques, habilitation ou certification nécessaire
- Niveau de qualification requis et actualisation des connaissances
- Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- Degré de responsabilité ou d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier, relationnel...
- Risques liés au poste (TMS, pénibilité, agression...)
- Sujétions horaires (week-end, soirée, jour férié)
- Travail posté (ne permettant pas le télétravail) ou obligation d'assister aux instances
- Assistant ou conseiller de prévention (mission unique et particulière, nécessitant une formation spécifique)
- Accueil téléphonique (seul l'accueil physique était valorisé par la NBI)
- Poste unique (pas de relais possible en cas d'absence)
- Horaires décalés (compenser l'impossibilité de verser des TR)

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels fixés par les textes et repris dans le tableau annexé au présent règlement.

2.1. La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. L'expérience professionnelle doit être distinguée de l'ancienneté (déjà valorisée par les avancements d'échelons) et de la manière de servir (valorisée par le CIA).

Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- L'expérience dans d'autres domaines (polyvalence, expériences autres postes...)
- Le niveau de connaissance de l'environnement de travail
- La capacité à exploiter les acquis de l'expérience (consolidation de la pratique)

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours

Le principe de réexamen n'implique pas forcément une revalorisation de l'IFSE.

En complément, la collectivité pourra attribuer, sur proposition du responsable de service et validation par la DRH et le DG,

Une majoration annuelle et exceptionnelle en cas :

De surcroît d'activité pour remplacement d'un agent absent et se traduisant par des tâches supplémentaires qui ne peuvent être différées et modifiant l'organisation habituelle du travail

- Intérim de direction (> 2 mois) : jusqu'à 200€ bruts mensuels attribués à l'agent assurant l'intérim ou répartis entre les agents concernés.
- Remplacement de collègues absents (ou de postes non pourvus en attente de recrutement) (> 2 mois) : jusqu'à 150 € bruts mensuels attribués à l'agent assurant l'intérim ou répartis entre les agents concernés.

2.2. Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement pour tous les agents présents ou nommés dans la collectivité à compter du 1^{er} janvier 2026. Les agents ayant opté pour un versement semestriel à la mise en place du RIFSEEP en 2020 pourront le conserver s'ils le souhaitent.

2.3. Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

2.4. Les absences

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010, prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants:

- congés annuels, RTT, compte épargne temps
- congés de maladie ordinaire ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

En cas de placement à temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera versé au prorata de la durée effective de service.

Le régime indemnitaire sera suspendu pendant les congés suivants :

- congé de longue durée.
- congé de formation professionnelle
- Période préparatoire au reclassement

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024, prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le maintien des primes et indemnités à 33% la première année et 60% les deuxièmes et troisième années, durant les congés suivants :

- congé de longue maladie ;
- congé de grave maladie ;

Dans l'hypothèse d'une requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou en congé de longue durée, l'agent conserve le bénéfice de primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification.

Néanmoins, il n'est pas possible de cumuler les primes et indemnités maintenues au titre du congé de maladie ordinaire et du congé de longue maladie. Ce principe s'applique également lors de la requalification d'un congé de longue maladie en congé de longue durée, l'agent conservant alors le bénéfice des primes et indemnités versées durant le congé de longue maladie.

L'IFSE est une indemnité liée à l'exercice effectif des fonctions.

Pour toutes autres absences, une retenue s'opère au prorata de la durée de l'absence.

2.5. Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

2.6. Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

3. Le complément indemnitaire annuel

3.1. Critères de versement

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, d'expertise ou d'encadrement

Il est proposé, selon les groupes de fonctions définis pour la part CIA de retenir les montants maximums annuels fixés par les textes et repris dans le tableau annexé au présent règlement.

3.2. Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement, en une seule fois, au premier trimestre chaque année, au regard des résultats des évaluations de l'année N-1. Aussi, seuls les agents dont le temps de travail ou la présence aura permis de les évaluer (fixé à 6 mois) seront susceptibles de percevoir ce complément.

3.3. Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence dans la collectivité dans l'année de référence.

Aucune modulation ne sera appliquée sur la part CIA du fait de l'absentéisme (inférieur à 6 mois) sur la période de référence.

3.4. Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

3.5. Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Annexe 2 à la délibération RIFSEEP - mise à jour de l'IFSE - 1er janvier 2026

Groupes	Fonctions	Cadres d'emplois	Montant maximal brut annuel IFSE	Montant maximal brut annuel CIA	Total maximal brut annuel	
Catégorie A						
A1	DGS	Attachés territoriaux	36 210 €	6 390 €	42 600 €	
	Collaborateur de Cabinet	Attachés territoriaux	32 580 €	5 750 €	38 330 €	
A2	Directeur Général Adjoint des services	Attachés territoriaux	32 130 €	5 670 €	37 800 €	
		Ingénieurs territoriaux	32 130 €	5 670 €	37 800 €	
A3	Responsable de service Responsable Etablissement Public Local	Ingénieurs territoriaux	25 500 €	4 500 €	30 000 €	
		Attachés territoriaux	25 500 €	4 500 €	30 000 €	
		Éducateurs jeunes enfants	13 500 €	1 620 €	15 120 €	
		Conseiller des APS	24 800 €	4 376 €	29 176 €	
A4	Chargé de mission et projet, Emploi en charge d'une responsabilité et/ou projet et /ou comportant une expertise complexe ou rare	Attachés territoriaux	20 400 €	3 600 €	24 000 €	
		Éducateurs jeunes enfants	13 000 €	1 560 €	14 560 €	
		Ingénieurs territoriaux	20 400 €	4 500 €	24 900 €	
Catégorie B						
B1	Responsable de service ou d'équipement, Pilotage et/ou management d'équipe mission, projet rare, sujétions spéciales	Chargé de Expertise complexe ou	Éducateurs territorial des A.P.S	17 480 €	2 380 €	19 860 €
			Animateurs territoriaux	17 480 €	2 380 €	19 860 €
			Techniciens territoriaux	17 480 €	2 380 €	19 860 €
			Assistants de conservation du Patrimoine	16 720 €	2 280 €	19 000 €
			Rédacteurs territoriaux	17 480 €	2 380 €	19 860 €
B2	Coordination technique d'équipe sans management avec responsabilité sur un domaine de compétence sans management d'équipe / expertise courante d'étude, de travaux ou de gestion administrative, comptable	Emploi	Techniciens territoriaux	16 015 €	2 185 €	18 200 €
			Animateurs territoriaux	16 015 €	2 185 €	18 200 €
			Assistants de conservation du Patrimoine	14 960 €	2 040 €	17 000 €
			Rédacteurs territoriaux	16 015 €	2 185 €	18 200 €

Annexe 2 à la délibération RIFSEEP - mise à jour de l'IFSE - 1er janvier 2026

Groupes	Fonctions	Cadres d'emplois	Montant maximal brut annuel IFSE	Montant maximal brut annuel CIA	Total maximal brut annuel
		Éducateurs territorial des A.P.S	16 015 €	2 185 €	18 200 €
B3	Opérateur administratif et/ou technique, Animation, gestion, assistanats sur des emplois mobilisant une expertise technique sur le domaine de compétences.	Éducateurs territorial des A.P.S	14 650 €	1 995 €	16 645 €
		Techniciens territoriaux	14 650 €	1 995 €	16 645 €
		Rédacteurs territoriaux	14 650 €	1 995 €	16 645 €
		Animateurs territoriaux	14 650 €	1 995 €	16 645 €
Catégorie C					
C1	Emploi intégrant l'encadrement ou la coordination d'équipe ou nécessitant une expertise complexe ou rare	Agents de maîtrise	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Adjoints techniques territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Adjoints Territoriaux d'animation	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Adjoints administratifs territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Adjoints Territoriaux du patrimoine	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C2	Emploi mobilisant des capacités techniques, expertise courante d'assistance, d'accueil, comportant l'application de règles sur le domaine de compétences (administrative, technique ou animation)	Adjoints administratifs territoriaux	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Adjoints techniques territoriaux	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Adjoints territoriaux d'animation	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Adjoints Territoriaux du patrimoine	10 800 €	1 200 €	12 000 €