



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS CONSEIL COMMUNAUTAIRE

CC-DC-2026-064

L'an deux mil vingt six, le vingt cinq juin, à 18h30, le Conseil communautaire s'est réuni Salle des Fêtes d'Angoisse, après convocation légale en date du 18 juin 2026, sous la présidence de M. Bruno LAMONERIE.

Étaient présents : M. GADAUD Joël, M. LAMONERIE Bruno, M. FAURE Philippe, M. VILLA Guilhem (arrivé en cours de séance), Mme COUSTILLAS Stéphanie, M. EYMERY Claude, Mme DUCROCQ Corinne, Mme CHOURY Elodie, M. ROUSSEAU Philippe, Mme SAGNE Alexandra, M. BIDAUT Alexandre, Mme REYNAUD-LASTERNAS Marianne (arrivée en cours de séance), M. BOULANGER Jean-Christophe, M. POUQUET Alain, M. QUEMERE Jean-Michel, M. GRUWE Olivier, M. TOURADE François, M. MAUREL Patrick, Mme POUYADOU Maryse, M. SUTOUR Pierre, M. CIPIERRE Francis, M. PEYRAT Joël, M. DUSSUTOUR David, M. MAUREAU Gaëtan, M. COSTE Gilbert, M. CAILLAUD Philippe, Mme ALTIER Annie, M. ENGLERT Michel, M. SEGUI Jean-Marie, M. TALLET Thierry, M. BLONDY Jérôme, M. LAGUYONIE Christian. M. LAVAUD Alain.

Étaient absents excusés : M. BEAU Dominique, M. PAILLER Lionnel, Mme GIRIAT Patricia, M. MORAND Jimmy, Mme REYNAUD-LASTERNAS Marianne, M. MACETTI Sylvain, M. CELERIER Vincent, Mme FARNIER Isabelle, M. ALLARD Christophe, Mme OUDIN Sophie, M. BARONNET Laurent.

Étaient absents non excusés : M. ROCHE Jean-Philippe, M. BOULEDROUA Daoud, M. CEYRAT Serge.

Pouvoirs : M. BEAU Dominique en faveur de M. CIPIERRE Francis, M. PAILLER Lionnel en faveur de Mme CHOURY Elodie, M. MACETTI Sylvain en faveur de M. GRUWE Olivier, M. ALLARD Christophe en faveur de M. PEYRAT Joël, Mme OUDIN Sophie en faveur de M. CAILLAUD Philippe, M. BARONNET Laurent en faveur de M. ENGLERT Michel.

Secrétaire de séance : M. Jean-Christophe BOULANGER.

Nombre de membres

En exercice : 45	Quorum : 23	Présents : 32	Pouvoirs : 6
------------------	-------------	---------------	--------------

Résultat du vote

Votants : 38	Pour : 38	Contre : 0	Abstention : 0
--------------	-----------	------------	----------------

OBJET : Modification du RIFSEEP

Le Président indique qu'il est souhaitable de modifier les bénéficiaires potentiels du RIFSEEP.

Vu

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Considérant

- les arrêtés
 - o du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 (applicable aux cadres d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, des adjoints d'animation territoriaux et des agents sociaux)

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

- o du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 (applicable aux cadres d'emploi des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux)
- o du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 (applicable aux cadres d'emploi des agents de maîtrise territoriaux et des adjoints techniques territoriaux)
- o du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 (applicable au cadre d'emploi des attachés territoriaux)
- o du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n°2014-513 (applicable au cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine)
- o du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (applicable au cadre d'emploi des techniciens territoriaux)
- o du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (applicable au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux)
- o du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n°2014-513 (applicable aux cadres d'emploi des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques et des bibliothécaires territoriaux)
- o 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

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 19 juin 2026,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

1- DISPOSITIONS COMMUNES

a- Bénéficiaires

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative
 - o Attachés
 - o Rédacteurs
 - o Adjoints administratifs
- Filière technique
 - o Ingénieurs
 - o Techniciens
 - o Agents de maîtrise
 - o Adjoints techniques
- Filière culturelle
 - o Bibliothécaires
 - o Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - o Adjoints du patrimoine
- Filière animation
 - o Animateurs territoriaux
 - o Adjoints d'animation
- Filière médico-sociale
 - o Agents sociaux

Le cas échéant, le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public. Il pourra également être accordé aux agents mis à disposition de la CCILAP.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

b- Versement et cumul

Chaque prime ou indemnité, versée mensuellement, sera proratisée pour les agents à temps non complet et partiel à hauteur du temps de travail effectué.

Les primes mentionnées aux articles ci-dessous sont exclusives de tout autre régime indemnitaire de même nature. Cependant, elles sont cumulables avec :

- L'octroi de la Nouvelle Bonification Indiciaire
- Les indemnités de compensation des pertes de pouvoir d'achat (indemnités compensatrices, indemnités différentielles, GIPA...)
- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires
- Les indemnités de compensation de travail de nuit, du dimanche, des jours fériés, ou d'astreintes.

2- L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

a- Cadre général

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon une périodicité mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

b- Modulation en cas d'absence

L'IFSE est systématiquement maintenu en cas de congés de maternité, paternité ou d'adoption.

En cas de congés maladie ordinaire ou accident de service/travail ou maladie professionnelle, la collectivité maintient le bénéfice de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

En cas de congés longue maladie ou congés longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Dans l'hypothèse où un congé maladie ordinaire devrait être rétroactivement requalifié en congés longue maladie ou longue durée, il ne sera pas demandé à l'agent de rembourser le régime indemnitaire perçu pendant la période faisant l'objet de la rétroactivité.

A l'inverse, dans le cas d'un congés pour accident de service/travail ou maladie professionnelle dont la validité serait remise en cause, les sommes indûment perçues seront réclamées à l'agent en cas de requalification.

3- LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

a- Cadre général

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon une périodicité mensuelle. Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

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

b- Modulation en cas d'absence

Le CIA est systématiquement maintenu en cas de congés de maternité, paternité ou d'adoption.

En cas de congés maladie ordinaire, la collectivité suspend le bénéfice du CIA en cas de passage à demi-traitement.

En cas de congés longue maladie ou congés longue durée, le versement du CIA est suspendu. Dans l'hypothèse où un congé maladie ordinaire devrait être rétroactivement requalifié en congés longue maladie ou longue durée, il ne sera pas demandé à l'agent de rembourser le régime indemnitaire perçu pendant la période faisant l'objet de la rétroactivité.

A l'inverse, dans le cas d'un congés pour accident de service/travail ou maladie professionnelle dont la validité serait remise en cause, les sommes indûment perçues seront réclamées à l'agent en cas de requalification.

4- RATTACHEMENT A UN GROUPE DE FONCTIONS

a- Détermination des groupes

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissances requises
 - o Technicité et niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence sur la motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Typologie et variété des interlocuteurs
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion
 - o Risque de blessure
 - o Itinérance et déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

b- Calcul de l'IFSE et du CIA

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

Chaque poste fera l'objet d'une cotation permettant de lui affecter un coefficient servant de base de calcul à l'IFSE. Cette composante peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions (annexe 1).
Le montant individuel dépend de la cotation de l'emploi occupé par un agent et du rattachement à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Le CIA sera déterminé notamment en tenant compte des critères suivants (annexe 2) :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Degré d'autonomie dans la mise en œuvre des missions du poste,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

c- Groupes de fonctions

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

GROUPE S	Type de fonctions	Plafond annuel de référence	Plafond annuel global proposé	IFSE maximal	CIA maximal
A - G1	Direction générale	42 600 €	18 950 €	12 600 €	6 350 €
A - G2	Direction adjointe	37 800 €	16 950 €	11 300 €	5 650 €
A - G3	Direction de pôle	30 000 €	14 000 €	9 500 €	4 500 €
B - G1	Direction de pôle	19 860 €	10 780 €	8 500 €	2 280 €
B - G2	Chef de service	18 200 €	10 050 €	8 200 €	1 850 €
B - G3	Poste d'instruction avec expertise	16 645 €	9 600 €	8 000 €	1 600 €
C - G1	Chef d'équipe, poste nécessitant une expertise particulière	12 600 €	9 060 €	7 800 €	1 260 €
C - G2	Agent d'exécution	12 000 €	8 600 €	7 400 €	1 200 €

5- MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes attribuées antérieurement à la présente délibération est garanti aux personnels. Ce maintien concerne uniquement les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.
Le recours éventuel à cette faculté fera l'objet d'une disposition spécifique incluse dans l'arrêté individuel d'attribution de l'IFSE.

Le Conseil communautaire après en avoir délibéré à l'unanimité

- **APPLIQUE** les dispositions de la présente délibération dès son caractère exécutoire
- **AUTORISE** le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- **AUTORISE** le Président à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus ;
- **PREVOIT** et **INSCRIT** au budget les crédits nécessaires au paiement de ces primes ;

Certifiée exécutoire après transmission à la Sous-préfecture de Nontron et publication par voie d'affichage le 30/06/2026

Pour extrait certifié conforme
Le Président, M. Bruno LAMONERIE

Le Secrétaire de séance, M. Jean-Christophe BOULANGER.



AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

**Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité
par groupes de fonctions**

	Indicateur	Description	Cotation max
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	5
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	Il s'agit des agents directement sous sa responsabilité	4
	Type de collaborateurs encadrés		4
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination	4
	Niveau de responsabilités liées aux missions		4
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail	3
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?	1
			25

	Indicateur	Description	Cotation max
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste	4
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	5
	Champ d'application	Si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	4
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	5
	Certification	Le poste nécessite-t-il une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité...)	1
	Autonomie	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	5
	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure	3
			27

	Indicateur	Description	Cotation max
--	------------	-------------	--------------

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

			max
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points	5
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité	3
	Risque d'agression physique		5
	Risque d'agression verbale		3
	Exposition aux risques de contagion(s)		5
	Risque de blessure		10
	Itinérance/déplacements	Uniquement hors de la résidence administrative	5
	Variabilité des horaires		7
	Contraintes météorologiques		3
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement	2
	Liberté pose congés	Degré d'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste	2
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses	2
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	3
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	3
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour	3
			61

	Indicateur	Description	Cotation max
Valorisation contextuelle	Gestion de projet		3
	Tutorat		1
	Référent formateur		1
			5

COTATION MAXIMALE DES POSTES	118
-------------------------------------	------------

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026

**Annexe 2 : Grille des sous-indicateurs d'appréciation
de l'engagement professionnel et de la manière de servir**

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Ponctualité
 - Réalisation des objectifs
- B. Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste
- Respect des échéances
 - Gestion des priorités
 - Gestion du temps
 - Utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent
 - Planification des activités
- C. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - Qualité du travail
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- D. Degré d'autonomie dans la mise en œuvre des missions du poste
- Anticipation
 - Esprit d'initiative
 - Capacité à rendre compte régulièrement à son/ses supérieurs hiérarchiques
- E. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
- F. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
 - Capacités d'expertise
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Appréciation globale	Part de la prime
Comportement/engagement insuffisant	0 à 25 %
Comportement/engagement à améliorer	25 à 50 %
Comportement/engagement suffisant	50 %
Comportement/engagement satisfaisant	50 à 75 %
Comportement/engagement très satisfaisant	75 à 100 %

AR Prefecture

024-242401024-20260625-CC_DC_2026_064-DE
Reçu le 30/06/2026