

République Française
Département de l'Hérault
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE DE L'HÉRAULT

~~~~~  
**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE - Réunion du : lundi 6 juillet 2026**  
~~~~~

**RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - ACTUALISATION.**

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault s'est réuni ce jour, lundi 6 juillet 2026 à 17h00 en Salle du Conseil Communautaire, sous la présidence de Monsieur Jean-François SOTO, Président de la Communauté de communes. La convocation a été adressée le 26 juin 2026.

Étaient présents ou représentés M. Jean-François SOTO, M. Philippe SALASC, Mme Cécile LEMOINE, M. Pierre AMALOU, M. Jean-Marc ISURE, M. Olivier SERVEL, M. Philippe LASSALVY, M. Jean-Claude CROS, Mme Josette CUTANDA, Mme Béatrice FERNANDO, Mme Véronique NEIL, M. Stéphane SIMON, Mme Martine BONNET, M. Jean-Philippe MORESMAU, M. Pascal DELIEUZE, M. David CABLAT, Mme Fabienne SERVEL, Mme Sophie RUGGIERI, M. Jean-Marie VIAL, Mme Valérie ASTIER, M. Denis TERRAILLON, Mme Nathalie GALLIERE, M. Gilles HENRY, Mme Anna ASFART, Mme Hélène BONNIER, Mme Caroline DE CHEFDEBIEN, M. Michaël TOURSEL, M. Alexandre MONACO, M. Pascal MATELET, Mme Lydia BRAILLY, M. René GARRO, Mme Virginie POUJOL, Mme Tiphaine COMBY, Mme Véronique DURAND, Mme Marie-Hélène DELTORT, M. Serge FALZON, Mme Amélie DREVET, Mme Pauline CURTAN, M. Sébastien SOULIER, M. Pierre BOLLIER, Mme Anne THEVENOT, Mme Marie-Agnès SIBERTIN-BLANC

Procurations M. Thibaut BARRAL à Mme Josette CUTANDA, Mme Florence QUINONERO à M. David CABLAT, Mme Christine GRANIER à M. Pascal DELIEUZE, M. Jean-Pierre BES à Mme Cécile LEMOINE, Mme Elisabeth PONS à M. Philippe LASSALVY, Mme Nathalie PEREZ à M. Pascal MATELET, Mme Angélique BAILLY à M. Alexandre MONACO.

Excusés M. José MARTINEZ, M. Gregory BRO.

Quorum : 26	Présents : 42	Votants : 49	Pour : 49 Contre : 0 Abstention : 0 Ne prend pas part : 0
Secrétaire de séance : Philippe LASSALVY			

Agissant conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales et en particulier ses articles L 5214-1 et suivants et L 5211-6 alinéa 1.

Agissant conformément aux dispositions de son règlement intérieur.

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique ;

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, notamment ses articles 1 et 2 ;

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 modifié 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 modifiant 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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU les arrêtés ministériels pris pour l'application du décret n°2014-513 fixant les plafonds des indemnités pouvant être versées ;

VU la délibération n° 3009 du Conseil Communautaire en date du 21 novembre 2022 portant sur la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 16 novembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Communauté de Communes Vallée de l'Hérault ;

VU l'avis favorable du Comité technique en date du 30 novembre 2022 relatif à l'évolution du RIFSEEP et au montant du Complément indemnitaire Annuel (C.I.A.) ;

VU la délibération n°3991 du Conseil Communautaire en date du 16 décembre 2025 portant sur la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2026 relatif à la suppression de la retenue de l'IFSE en cas d'absence pour raison de santé ;

CONSIDERANT que Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été institué pour les agents de la Communauté de Communes de la Vallée de l'Hérault en novembre 2016 dans le respect du principe de parité entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale,

CONSIDERANT qu'il a ensuite fait l'objet de mises à jour régulières au regard de l'évolution des textes et également compte tenu des accords signés dans le cadre des négociations collectives entamées dès 2020 avec les représentants syndicaux, notamment pour les agents de catégorie C et B,

CONSIDERANT que des négociations avec le syndicat UNSA des territoriaux de la Vallée de l'Hérault ont abouti à la signature le 25 octobre 2022 d'un protocole d'accord concernant l'instauration d'un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) unique pour l'ensemble des catégories,

CONSIDERANT que le CIA a été institué par la délibération n° 3074 du 30 janvier 2023 concernant le RIFSEEP, et qu'il a fait l'objet d'une revalorisation adoptée lors du conseil communautaire du 15 décembre 2025,

CONSIDERANT que depuis le 1^{er} mars 2025, les modalités de maintien de rémunération pendant le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires et des agents contractuels des trois fonctions publiques ont évolué,

CONSIDERANT en effet, que la loi de finances pour 2025 et le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 ont modifié les règles applicables en la matière et que désormais, en cas de congé de maladie ordinaire, la rémunération est maintenue à hauteur de 90 % du traitement durant les trois premiers mois d'arrêt, contre 100 % auparavant,

CONSIDERANT que cette évolution conduit ainsi à une diminution de rémunération de 10 %, qui vient s'ajouter à la retenue sur l'IFSE actuellement prévue par la délibération de la collectivité,

CONSIDERANT que dans ce contexte, la collectivité a engagé une réflexion sur l'adaptation de ce dispositif afin de tenir compte de l'évolution du cadre réglementaire et de ses effets sur la rémunération des agents en proposant de supprimer, à compter du 1^{er} août 2026 la retenue en cas de congé de maladie ordinaire,

**Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault,
APRES EN AVOIR DELIBERE,**

Le quorum étant atteint

DÉCIDE

à l'unanimité des suffrages exprimés,

- d'abroger et remplacer la délibération n° 3991 du Conseil Communautaire en date du 16 décembre 2025 portant sur la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Transmission au Représentant de l'État N° 4226

Publication le 08/07/2026

DÉLIBÉRATION CERTIFIÉE EXÉCUTOIRE

Gignac, le 08/07/2026

Identifiant de l'acte : 034-243400694-20260706-27729-DE-1-1

Auteur de l'acte : Jean-François SOTO, Président de la
Communauté de communes Vallée de l'Hérault

Le Président de la communauté de communes



Jean-François SOTO

Secrétaire de séance



Philippe LASSALVY

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

Article 1 : les bénéficiaires du RIFSEEP

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. Le régime indemnitaire s'applique également aux contractuels lorsqu'ils sont recrutés au titre de l'article L332-24 du Code Général de la Fonction Publique (*pour mener à bien un projet ou une opération identifiée*), l'article L332-14 du CGFP (*pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire*) et des articles L332-8 et L332-9 (*cas des emplois permanents qui peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels*).

Le RIFSEEP est désormais applicable à l'ensemble des cadres d'emplois à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique. Ne sont pas non plus concernés par le RIFSEEP les agents des filières sécurité telles que celle de la police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

Article 2 : modalités de versement du RIFSEEP

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

Article 3 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir. Le CIA est facultatif.

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans à minima, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement. Par cadre d'emplois sont définis les montants en fonction du poste occupé ainsi que le montant maximum du cadre d'emplois (plafond). Les plafonds sont définis par les plafonds applicables aux cadres de références de la Fonction Publique d'Etat. Ces plafonds sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Les montants sont précisés dans les tableaux ci-après. Lorsqu'il n'est pas indiqué de montant dans les montant individuels de base c'est qu'il n'est pas prévu de poste sur ces cadres d'emplois à la Communauté de Communes.

Il est précisé que les agents bénéficieront, le cas échéant, de la garantie de maintien individuel.

Un agent qui occuperait un poste dont le groupe hiérarchique ne correspond pas à sa catégorie, se verra attribuer l'IFSE correspondant au niveau du groupe hiérarchique de son poste (exemple 1 : un agent adjoint administratif qui évoluerait sur un poste de groupe hiérarchique B3, se verra attribuer l'IFSE d'un rédacteur sur poste de groupe hiérarchique B3 ; exemple 2 : un technicien recruté sur un poste C1 se verra attribuer l'IFSE d'un adjoint technique sur poste de groupe hiérarchique C1).

L'autorité territoriale pourra décider dans des cas exceptionnels, d'attribuer un montant au-delà du montant de base comme par exemple lors de recrutements de contractuels sur métiers en tension pour des remplacements, lors du recrutement par la communauté de communes d'un candidat qui pourrait perdre en pouvoir d'achat sur un poste aux fonctions qu'il a exercé ou d'attribution de nouvelles missions.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés annuels (plein traitement) ;
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Durant les congés de maladie ordinaire l'IFSE suivra le sort du traitement : maintenue pendant les 3 premiers mois puis réduite de moitié pour les 9 mois suivants.

l'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Article 5 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) peut être versé et modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'attribution concerne les bénéficiaires qui font l'objet d'une évaluation professionnelle. Les modalités de versement prévues à l'article 2 sont calculées par rapport au temps de service de la période de l'évaluation professionnelle.

Le montant du CIA est fixé annuellement à partir de l'engagement professionnel, de la manière de servir et de la valeur ajoutée à l'équipe des agents attestés par :

- Pour l'engagement professionnel :
 - o La flexibilité : ouverture à l'expérience, disponibilité, autonomie, adaptation et ouverture au changement
 - o L'implication dans le travail : dynamisme, enthousiasme, prise d'initiative appropriée, force de proposition, investissements concrets, exercice effectif des missions, engagement innovant, responsabilité
- Pour la manière de servir
 - o Les qualités relationnelles : savoir être, politesse, écoute, ouverture au dialogue, sociabilité, bienveillance, gentillesse, capacité à travailler avec des tiers
 - o Une posture adaptée : ponctualité, respect des décisions, des délais, posture adaptée avec la hiérarchie, les équipes de travail
- Valeur ajoutée à l'équipe :
 - o La coopération : entraide, esprit d'équipe, polyvalence, mise en commun des compétences, partage de savoirs, de valeurs professionnelles
 - o La communication d'équipe : transversalité, partage et retour d'expérience, transmission, réponse aux sollicitations

Le CIA est versé annuellement en une fois à l'issue de la campagne d'évaluation de l'année concernée. Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il est commun à toutes les catégories hiérarchiques dans la limite des plafonds réglementaires figurant dans le tableau annexe joint.

Il est fixé à 570 € annuels maximum pour l'ensemble des catégories et pourra être porté à 700€ bruts annuels dans le cas de circonstances de travail particulièrement exceptionnelles dans la durée au cours de l'année concernée.

Article 6 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité de maniement des fonds ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;