



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du Vendredi 3 Avril 2026 à 9 H 30

L'an DEUX MIL VINGT SIX, le vendredi 3 avril à 9 Heures 30, s'est réuni, en visioconférence et en présentiel au Siège de Val de Berry, 14 rue Jean-Jacques Rousseau à Bourges, le Conseil d'Administration.

ETAIENT PRESENTS :

Emmanuel RIOTTE	Président – 3 ^{ème} Vice-Président du Conseil Départemental Maire de St Amand-Montrond
Bernadette GOIN	Vice-Présidente – Conseillère Communautaire Agglo
Béatrice DAMADE	Membre – 6 ^{ème} Vice-Présidente du Conseil Départemental Maire de Quantilly
Philippe CHARRETTE	Membre – 5 ^{ème} Vice-Président du Conseil Départemental Maire du Subdray
Thierry CHATELIN	Membre – Personnalité qualifiée Maire d'Annoix
Dominique DHENNE	Membre – Représentant Action Logement (visio)
Annette BUREAU	Membre – Adjointe au Maire d'Aubigny Sur Nère
Nathalie LEMARCHAND	Membre – Représentant Caisse des Dépôts (visio)
Daniel ROBIN	Membre – Secrétaire National de la Fédération Départementale du Secours Populaire Français
Daniel DERET	Membre – Président de l'URHAJ Centre Val de Loire
Charles COLLIN	Membre - Président CAF du Cher Secrétaire de Séance
Claude HENRY	Membre – Représentant des locataires (Indecosa-CGT)
Guy GONZALES	Membre – Représentant des locataires (Indecosa-CGT)
Denise DURANTON	Membre – Représentant des locataires (CNL)
Annie VERHOEVEN	Membre – Représentant des locataires (CLCV)
Alain RAYNAL	Membre – Représentant des locataires (CLCV)
Nicolas LEPAIN	Membre – Représentant l'UD CGT du Cher

ETAIENT EXCUSES :

Clarisse DULUC	Membre – Conseillère Départementale Maire d'Orval
Fabrice CHOLLET	Membre – Conseiller Départemental Maire de St Martin d'Auxigny
Franck MICHOUX	Membre – Conseiller Départemental Adjoint au Maire de Vierzon 1 Pouvoir à Daniel ROBIN

Christine CHEZE-DHO

Membre – Adjointe au Maire de Bourges
Conseillère Communautaire
Pouvoir à Emmanuel RIOTTE

Hugo LEFELLE

Membre – Adjoint au Maire de Bourges
Pouvoir à Daniel ROBIN

Auguste DORLEANS

Membre – Représentant Tivoli Initiatives

Nicole MASSICOT

Membre – Présidente de l'UDAF

Pouvoir à Charles COLLIN

Laure GUILMET

Membre – Personnalité qualifiée

Rachid BOUADMA

Membre – Secrétaire Général de l'UD CFDT du Cher
Pouvoir à Thierry CHATELIN

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

Bertrand DUGRAIN

Directeur Départemental des Territoires du Cher

Frédéric DECOIN

Secrétaire du Comité Social et Economique de Val de
Berry

PRESENCE DU COMITE DE DIRECTION :

Benoît LEMAIGRE

Directeur Général

Jean-Luc PINSON

Directeur Général Adjoint – Directeur Financier

Stéphanie JOUVE

Directrice du Développement Humain et Marketing RH

Emilie LARAINÉ

Directrice des Affaires Juridiques et de la Commande Publique

Nathalie CLOUET

Directrice des Politiques Sociales et Contentieuses

Olivier SCHUBNEL

Directeur Technique et Développement

Michaël PHILIBERT

Directeur Commercial et de la Proximité

Nadège BEDU

Assistante du Directeur Général

.....
La séance est levée à 11 H.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

=====

Séance du Vendredi 3 Avril 2026 à 9 H 30

=====

IX - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS DES SUJETIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Préambule :

Le Conseil d'administration a par délibérations des 23 juin 2017, du 7 décembre 2017 complétée par les délibérations du 19 juin 2020 et du 14 avril 2023, décidé de mettre en place le RIFSEEP en lieu et place du régime indemnitaire existant à VAL DE BERRY.

Suite à la parution du décret n°2024-631 du 27 juin 2024, les règles de modulation du régime indemnitaire en cas de longue maladie (CLM) ont été modifiées.

Par Conséquent, une nouvelle délibération datant du 6 décembre 2024 a annulé et remplacé les précédentes.

Aujourd'hui, suite à la mise à jour de la convention collective des OPCHS et de l'accord d'entreprise de Val de Berry sur la nouvelle classification des emplois, il convient de définir de nouvelles règles en lien avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Aussi, dans le cadre du projet d'entreprise, il a été décidé en vue de moderniser les pratiques de formation, de mettre en place un dispositif interne de conseiller métier/outil qu'il convient de valoriser.

Cette délibération annule et remplace les précédentes.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié 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 du CSE en date du 31 mars 2026 ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- Et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE) :

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères définis dans le décret du 27 février 2008 et plus précisément de la cotation des emplois de Val de Berry. Chaque emploi de l'office (quel que soit le statut du collaborateur) a en effet été pesé en tenant compte des critères définis dans la convention collective nationale des OPCHS. Cette cotation des emplois s'est faite à partir des fiches emplois.

Le classement de chaque emploi est établi en fonction des cinq critères d'évaluation suivants, appréciés selon la méthode définie dans la convention collective nationale des OPCHS :

- a) L'autonomie ;
- b) La responsabilité ;
- c) La coopération/le management ;
- d) La dimension relationnelle ;
- e) La technicité.
- f) Les connaissances

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

1. Les bénéficiaires :

Au vu des textes applicables à la fonction publique d'Etat, l'IFSE est mise en place à l'OPH du CHER-Val de Berry pour les cadres d'emplois suivants :

- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les rédacteurs
- Les techniciens territoriaux
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise
- Les assistants socio-éducatifs

L'IFSE pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet ou à temps partiel.

2. La détermination des groupes de fonction et des montants maximum :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, de la manière suivante :

3 pour les catégories A
3 pour les catégories B
2 pour les catégories C

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent. À chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque cadre d'emplois.

Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent (= cotation de l'emploi), et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Cadre d'emplois des ingénieurs – catégorie A :

	Classification emplois	Montant IFSE (Sans logement de fonction)	
Groupes	Classe	Mini	Maxi
Groupe 1	12	0 €	46 920 €
Groupe 2	10 et 11	0 €	40 290 €
Groupe 3	8 et 9	0 €	36 000 €

Cadre d'emplois des attachés – catégorie A :

	Classification emplois	Montant IFSE (Sans logement de fonction)	
Groupes	Classe	Mini	Maxi
Groupe 1	12	0 €	36 210 €
Groupe 2	10 et 11	0 €	32 130 €
Groupe 3	8 et 9	0 €	25 500 €

Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs – catégorie A :

	Classification emplois	Montant IFSE (Sans logement de fonction)	
Groupes	Classe	Mini	Maxi
Groupe 1	8, 9, 10, 11 et 12	0 €	19 480 €
Groupe 2	De 4 à 7	0 €	15 300 €

Cadre d'emplois des rédacteurs - Catégorie B

	Classification emplois	Montant IFSE (Sans logement de fonction)	
Groupes	Classe	Mini	Maxi
Groupe 1	10 et 11	0 €	17 480 €
Groupe 2	8 et 9	0 €	16 015 €
Groupe 3	De 4 à 7	0 €	14 650 €

Cadre d'emplois des techniciens - Catégorie B

Groupes	Classification emplois	Montant IFSE (Sans logement de fonction)	
		Mini	Maxi
Groupe 1	10 et 11	0 €	19 660 €
Groupe 2	8 et 9	0 €	18 580 €
Groupe 3	De 4 à 7	0 €	17 500 €

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux – adjoints techniques territoriaux – agents de maîtrise territoriaux- catégories C

Groupes	Classification emplois	Montant IFSE (Sans logement de fonction)	
		Mini	Maxi
Groupe 1	De 6 à 11	0 €	11 340 €
Groupe 2	De 1 à 5	0 €	10 800 €

3. Le réexamen de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

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

Le réexamen ne veut pas dire augmentation de l'IFSE.

4. Précisions quant à la prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences.

La circulaire n°1427139C du 5 décembre 2014 définit l'expérience professionnelle de la manière suivante :

« L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation. »

L'expérience professionnelle sera la variable qui permettra d'opérer une distinction entre agents relevant du même groupe de fonctions. Le montant individuel de l'IFSE ne peut être conditionné à la performance de l'agent ou à sa manière de servir.

Les montants individuels attribués par le directeur général, par arrêté, pourront prendre en compte les critères suivants :

- Accroissement des responsabilités (évolution de la fiche emploi)
- Approfondissement des savoir-faire
- Diversification des compétences pratiques
- Parcours de formations suivies (fiches récapitulatives de formation)

5. La périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

6. Les modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences

Le versement de l'IFSE sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- de congés annuels,
- de congés de maternité, de paternité, d'adoption,
- de congés pour accident de service et maladie professionnelle,
- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle),
- de temps partiel thérapeutique,
- Congé de maladie ordinaire / CITIS

Le versement de l'IFSE pendant les périodes de congé longue maladie (CLM) sera maintenu dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxième et troisième années.

Le versement de l'IFSE sera suspendu pendant les périodes :

- de congés de longue durée
- de période de préparation au reclassement
- congés de formation professionnelle,
- mise en surnombre,
- en cas de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Ces deux cas de suspension du régime indemnitaire sont prévus par la réglementation, ils s'imposent à l'organe délibérant ; il ne peut pas les modifier.

7. Modulation selon le temps de travail

Pour les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

8. Attribution individuelle

Les attributions individuelles du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du directeur général.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le directeur général attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus, tout en respectant l'enveloppe budgétaire allouée.

9. Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des frais de déplacement
- La GIPA
- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : astreintes, heures supplémentaires
- La prime de 13ème mois
- La prime d'intéressement à la performance collective.

10. Revalorisations des montants et évolution de la classification des emplois

En cas de revalorisations réglementaires des montants de référence applicables à la Fonction Publique d'État, ces derniers s'appliqueront automatiquement dans la collectivité.

En cas de modification apportée à l'accord d'entreprise relatif la classification des emplois, les emplois ainsi cotés et occupés par des fonctionnaires seront intégrés directement dans les groupes de fonction ainsi déterminés dans le point 2.

12. Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidée par la présente délibération, à savoir :

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- 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.

& & &

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) modifié

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le CIA servira également à valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent s'investissant dans les missions complémentaires de conseiller métier/outil et pour l'agent proche de l'âge de départ à la retraite.

Le CIA étant facultatif, son versement est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet, le cas échéant, d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Ces montants seront compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à:

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;

- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Ce complément sera versé :

- en une seule fois en juin n+1 suivant l'entretien professionnel tenu en année n pour la valorisation de la valeur professionnelle.
- au cours de chaque trimestre de l'année N au regard de l'activité potentiel en tant que conseiller métier/outil
- le mois du départ à la retraite pour les collaborateurs concernés

Le complément indemnitaire annuel est facultatif. Il sera versé si le budget le permet.

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

& & & &

Je vous demande de bien vouloir adopter la délibération relative au « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » selon les modalités présentées ci-dessus.

**VOTE : NOMBRE DE PRESENTS OU REPRESENTES : 22
POUR : 22 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0**

DELIBERATION

Le Conseil d'Administration adopte cette délibération relative au « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » selon les modalités présentées.

.....
Le Secrétaire de Séance,
Charles COLLIN

Le Président,
Emmanuel RIOTTE



Extrait certifié conforme
Bourges, le 7 avril 2026
Le Directeur Général,
Benoît LEMAIGRE