

OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT HERAULT LOGEMENT

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du	9 décembre 2025
Délibération N°	11
Date de la convocation	28 novembre 2025
Objet	4.5 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'an deux mille vingt-cinq le neuf décembre à quatorze heures

Le Conseil d'Administration de l'OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT HERAULT LOGEMENT convoqué par lettre individuelle, s'est tenu au siège de l'Office à MONTPELLIER sous la présidence de M. Vincent GAUDY, Président d'HÉRAULT LOGEMENT.

PRÉSENTS ou représentés :

MM. Vincent GAUDY, Yves FERRANDO, Michel MEJEAN, Christophe MORALES, François VINCENT, Administrateurs, et MMES, Karine ANNEYA, Clémence ARTIERES, Christine MULA, Roselyne PESTEIL, Administratrices

ABSENTS EXCUSES :

Manar BOUIDA
Auguste CHOMEL
Christophe DESTAING
Denis MAULANDI
Serge RABINEAU
Sabine SCHURMANN

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

Véronique CALUEBA (pouvoir à MME ANNEYA)
Gilbert FOUILHE (pouvoir à M GAUDY)
Régine ILLAIRE (pouvoir à MME PESTEIL)
Nicole MORERE (pouvoir à MME PESTEIL)
Valérie REYNES (pouvoir à M MEJEAN)
Jacques RIGAUD (pouvoir à M MORALES)
Laure TONDON, (pouvoir à M MEJEAN)
Patricia WEBER (pouvoir à M GAUDY)

Accusé de réception en préfecture
034-273400010-20251209-20251209-11-DRI-DE
Date de télétransmission : 11/12/2025
Date de réception préfecture : 11/12/2025

Objet : 4.5 – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le 09 décembre 2025

Le Conseil d'administration d'Hérault Logement s'est réuni en séance, le Président ayant constaté le quorum,

Vu la délibération n°02 du 19 novembre 2019 qui porte désignation du Directeur Général à compter du 1^{er} février 2020,

Vu les délibérations n°AD/010721/H/16, n°AD/230721/H/196 et n°AD/200921/H/22, n° AD/290424/H/2, n°AD/170225/H/2 et n° AD/230625/H/2 du Conseil Départemental de l'Hérault fixant à 23 le nombre des administrateurs et la nomination de ses 13 représentants,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu l'ordonnance n°2007-137 du 1^{er} février 2007 relative aux Offices Publics de l'Habitat,

Vu l'ordonnance n°2009-1401 du 17 novembre 2009 portant simplification de l'exercice du contrôle de légalité,

Vu le Code de la Construction & de l'Habitation, notamment son article L 421-1 à 26 et R421-1 à 21,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2008-566 du 18 juin 2008 relatif à l'administration des Offices Publics de l'Habitat,

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

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

Vu l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en 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'État,

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'État 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 de la DGUHC/OC n°2007-46 du 25 juillet 2007 relative aux OPH,
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 du 10 décembre 2024 actualisant le régime indemnitaire,
Vu la délibération n°01 du 21/05/2015 qui prend acte de la composition des 23 membres du Conseil d'Administration,
Vu la délibération n°03 du 20/06/2017 qui porte délégation de signature du Directeur Général aux services,
Vu les statuts de l'Office,
Vu l'accord sur la classification de l'Office du 4 juillet 2025,
Vu l'avis du Comité social territorial en date du 8 décembre 2025 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 l'Office,
Vu le tableau des effectifs,

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 (RIFSEEP),

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature,

Le Président informe le Conseil d'administration,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe) ;
- d'un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (part variable).

Hérault Logement a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains d'entre eux ;
- susciter l'engagement des collaborateurs et reconnaître l'expérience ;
- garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement au RIFSEEP.

Ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception, etc.), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires ;
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci ;
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen, etc.).

Enfin, ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation en vigueur.

I- RAPPEL DU PRINCIPE

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

- Une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle.
- Une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir et le cas échéant aux résultats collectifs du service.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique.

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) (cf. statuts de l'Office) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif (cf. délibération n°17 du 28 août 2014 relative à la prime d'intéressement pour les agents sous statut de la fonction publique) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (cf. statuts de l'Office) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.) (cf. statuts de l'Office).

II- LES BÉNÉFICIAIRES

Après en avoir délibéré, l'Office décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le Complément indemnitaire annuel (CIA) : aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

III- LES CADRES D'EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Catégorie A

- les attachés territoriaux ;
- les ingénieurs en chef territoriaux ;
- les ingénieurs territoriaux ;
- les assistants socio-éducatifs territoriaux.

Catégorie B

- les rédacteurs territoriaux ;
- les techniciens territoriaux.

Catégorie C

- les adjoints administratifs ;
- les adjoints techniques ;
- les agents de maîtrise.

IV- LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES CRITÈRES DE CLASSEMENT DES EMPLOIS

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions au vu de l'accord de classification et avenants d'Hérault Logement. Pour chaque cadre d'emploi le nombre de groupes de fonctions s'appuie sur :

- le nombre déterminé par l'arrêté ministériel fixant le corps de référence au sein de la fonction publique d'État ;
- l'organigramme, les fiches de postes et les critères fixés ci-après.

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions sont les suivants :

- classement des postes en cohérence avec la grille de classification des postes d'Hérault Logement ;
- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, coopération et management, degré de responsabilité ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, connaissance d'un ou plusieurs domaines d'activité ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, dimension relationnelle, autonomie.

CATEGORIE A

CADRE D'EMPLOIS : ATTACHES TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 12 et 13 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Les agents des classes 10 à 11 de l'accord de classification et avenants
Groupe 3	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants
Groupe 4	Les agents de la classe 8 l'accord de classification et avenants

CADRE D'EMPLOIS : INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 12 à 13 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Les agents des classes 10 à 11 de l'accord de classification et avenants
Groupe 3	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants
Groupe 4	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants

CADRE D'EMPLOIS : INGENIEURS TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 12 et 13 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Les agents des classes 10 et 11 de l'accord de classification et avenants
Groupe 3	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants
Groupe 4	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants

CADRE D'EMPLOIS : ASSISTANTS SOCIO - EDUCATIFS TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents de la classe 10 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants

CATEGORIE B

CADRE D'EMPLOIS : REDACTEURS TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 9 et 10 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants
Groupe 3	Les agents des classes 5 à 7 de l'accord de classification et avenants

CADRE D'EMPLOIS : TECHNICIENS TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 9 et 10 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants
Groupe 3	Les agents des classes 5 à 7 de l'accord de classification et avenants

CATEGORIE C

CADRE D'EMPLOIS : ADJOINTS ADMINISTRATIFS

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 5 à 6 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Tous les agents des classes 3 à 4 de l'accord de classification et avenants

CADRE D'EMPLOIS : ADJOINTS TECHNIQUES

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents de la classe 5 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Tous les agents de la classe 1 à la classe 4 de l'accord de classification et avenants

CADRE D'EMPLOIS : AGENTS DE MAITRISE

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Les agents des classes 5 à 8 de l'accord de classification et avenants
Groupe 2	Tous les agents des classes 1 à 4 de l'accord de classification et avenants

V- Les montant plafonds d'IFSE et de CIA

Le montant individuel de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds annuels précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le montant individuel du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par arrêtés ministériels.

Ces montants individuels tiennent compte également des plafonds applicables aux agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

La part variable (CIA), dans la limite du plafond fixé par l'Office, ne peut excéder :

- 15% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie A ;
- 12% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie B ;
- 10 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie C.

La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts, fixé pour les agents de l'État.

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

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d'emplois et groupes de fonctions sont les suivants :

CATEGORIE A

CADRE D'EMPLOIS : ATTACHES TERRITORIAUX

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 12 et 13 de l'accord de classification et avenants	36 210 €	6 390 €	42 600 €	36 210 €	2 080 €	38.290 €

Groupe 2	Les agents des classes 10 à 11 de l'accord de classification et avenants	32 130 €	5 670 €	37 800 €	32 130 €	2 080 €	34 210 €
Groupe 3	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	2 080 €	27 580 €
Groupe 4	Les agents de la classe 8 l'accord de classification et avenants	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	1.000 €	21 400 €

CADRE D'EMPLOIS : INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 12 à 13 de l'accord de classification et avenants	57 120 €	10 080 €	67 200 €	57 120 €	2 080 €	59 200 €
Groupe 2	Les agents des classes 10 à 11 de l'accord de classification et avenants	49 980 €	8 820 €	58 800 €	49 980 €	2 080 €	52 060 €
Groupe 3	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants	46 920 €	8 280 €	55 200 €	46 920 €	2 080 €	49 000 €
Groupe 4	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants	42 330 €	7 470 €	49 800 €	42 330 €	1 000 €	43 330 €

CADRE D'EMPLOIS : INGENIEURS TERRITORIAUX

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 12 et 13 de l'accord de classification et avenants	46 920 €	8 280 €	55 200 €	46 920 €	2 080 €	49 000 €
Groupe 2	Les agents des classes 10 et 11 de l'accord de classification et avenants	40 290 €	7 110 €	47 400 €	40 290 €	2 080 €	42 370 €

Groupe 3	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants	36 000 €	6 350 €	42 350 €	36 000 €	2 080 €	38 080 €
Groupe 4	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants	31 450 €	5 550 €	37 000 €	31 450 €	1 000 €	32 450 €

CADRE D'EMPLOIS : ASSISTANTS SOCIO - EDUCATIFS TERRITORIAUX

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents de la classe 10 de l'accord de classification et avenants	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	2 080€	21 560 €
Groupe 2	Les agents de la classe 9 de l'accord de classification et avenants	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	1 000€	16 300 €

CATEGORIE B

CADRE D'EMPLOIS : REDACTEUR TERRITORIAUX

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 9 et 10 de l'accord de classification et avenants	17 480 €	2 380 €	19 860 €	17 480 €	2 080€	19 560 €
Groupe 2	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants	16 015 €	2 185 €	18 200 €	16 015 €	1 000€	17 015 €
Groupe 3	Les agents des classes 5 à 7 de l'accord de classification et avenants	14 650 €	1 995 €	16 645 €	14 650 €	1 000€	15 650 €

CADRE D'EMPLOIS : TECHNICIENS TERRITORIAUX

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 9 et 10 de l'accord de classification et avenants	19 660 €	2 680 €	22 340 €	19 660 €	2 080€	21 740 €
Groupe 2	Les agents de la classe 8 de l'accord de classification et avenants	18 580 €	2 535 €	21 115 €	18 580 €	1 000€	19 580 €
Groupe 3	Les agents des classes 5 à 7 de l'accord de classification et avenants	17 500 €	2 385 €	19 885 €	17 500 €	1 000€	18 500 €

CATEGORIE C

CADRE D'EMPLOIS : ADJOINTS ADMINISTRATIFS

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 5 à 6 de l'accord de classification et avenants	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	1 000€	12 340 €
Groupe 2	Tous les agents des classes 3 à 4 de l'accord de classification et avenants	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	1 000 €	11 800 €

CADRE D'EMPLOIS : ADJOINTS TECHNIQUES

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents de la classe 5 de l'accord de classification et avenants	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	1 000 €	12 340 €
Groupe 2	Tous les agents de la classe 1 à la classe 4 de l'accord de classification et avenants	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	1 000 €	11 800 €

CA du 9 décembre 2025
VR/ED/CL

Accusé de réception en préfecture
034-273400010-20251209-20251209-11-DRI-DE
Date de télétransmission : 11/12/2025
Date de réception préfecture : 11/12/2025

CADRE D'EMPLOIS : AGENTS DE MAITRISE

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS Lien entre RIFSEEP et classification	Montants plafonds FFE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1	Les agents des classes 5 à 8 de l'accord de classification et avenants	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	1 000 €	12 340 €
Groupe 2	Tous les agents des classes 1 à 4 de l'accord de classification et avenants	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	1 000 €	11 800 €

VI- LES CRITÈRES INDIVIDUELS

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois sus évoquée.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

1. De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :

- le parcours professionnel de l'agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l'établissement (nombre d'année, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.) ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d'initiative, etc.) ;
- les formations suivies (le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.) ;
- la connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- la réalisation de travaux exceptionnels, l'adaptation à un événement exceptionnel ;
- la conduite et la réussite de projets ;
- la prise en charge de fonctions de tutorat, mentorat, maître d'apprentissage, etc.

2. Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l'emploi de l'agent figurant ci-avant.

Son attribution repose sur les critères suivants : la réalisation des objectifs.

Ce dispositif vient consacrer la réussite d'objectifs individuels initiés dans le cadre des entretiens annuels de l'année N-1, appréciés sur l'année N et payés au mois de janvier de l'année N+1.

Exemple : objectifs définis à l'occasion des entretiens annuels de l'année 2025 seront appréciés dans le cadre des entretiens annuels de 2026 et payés au mois de janvier 2027.

Les directeurs définissent de 2 à 5 objectifs individuels validés par le Directeur Général. Ces objectifs individuels sont formalisés de façon objective en utilisant la technique de rédaction SMART : Spécifique, Mesurable, Ambitieux-Atteignable, Ré-actualisable et conditionné dans le temps.

VII- LES MODALITÉS DE VERSEMENT

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution du montant individuel et annuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités institué pour les agents de l'État dans certaines situations de congés :

- en cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- pendant les congés annuels, les congés pour accident de travail, maternité, paternité et adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement ;
- en cas de mise en congé longue maladie et longue durée, cette indemnité sera suspendue.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une ou deux fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale avec un coefficient de réussite pouvant aller de 0 à 1.

VIII- LE RÉEXAMEN

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi ;
- en cas de changement de responsabilité sur le poste ;
- au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

IX- DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

X- DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026.

Le Président demande au Conseil d'Administration de bien vouloir se prononcer sur ce sujet.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide :

ARTICLE 1 : DECIDE

D'instaurer à compter du 1^{er} janvier 2026 le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

D'abroger les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

ARTICLE 2 :

D'autoriser Monsieur le Directeur Général à signer tout acte utile à ce sujet.

Certifie exécutoire compte tenu de la transmission en Préfecture et de sa publication.

Monsieur le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Montpellier, situé 6 rue Pitot à Montpellier (34063) dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le Tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérécourse citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Ont signé au registre, les membres présents.

Pour extrait certifié conforme,

LE PRÉSIDENT DE L'OFFICE
Vincent GAUDY

