Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

Membres en exercice : 28
Membres présents : 24
Membres votants : 28

Le 10 décembre 2025 à dix-huit heures trente, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire, en salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Gurvan KERLOC'H, maire.

Envoi de la convocation le : 4 décembre 2025 Publication de la convocation le : 5 décembre 2025

Etaient présents :
M. Gurvan KERLOC'H, M. Georges CASTEL, Mme Joëlle MOALIC-VERECCHIA, M. Éric BOSSER, Mme Véronique MADEC, M. Michel COLLOREC, Mme Armelle BRARD, M. Michel ANSQUER, Mme Marie-France CAUSEUR, Mme Monique KERAVEC, M. Didier LOAS, M. Éric KERDRANVAT, Mme Martine LOURGOUILLOUX, Mme Sandrine URVOIS, M. Jean-François MARZIN, M. Didier GUILLON, Mme Corinne BRIANT, M. Philippe LAPORTE, Mme Martine SCUILLER, M. Jean-Jacques COLIN, M. Daniel QUEMENER, Mme Michèle LACOUR, Mme Denise TAVERNIER, Mme Corinne COSQUER LE MOENNER

Etaient absents :
M. Michel VAN-PRAET a donné procuration à M. Gurvan KERLOC'H
Mme Simone JOURAND a donné procuration à M. Michel COLLOREC
M. Thierry MARTIN a donné procuration à M. Georges CASTEL
M. Pierre-Marie BOSSER a donné procuration à M. Michel ANSQUER

Quorum : atteint
Secrétaire de séance : M. Didier LOAS
Date de transmission au contrôle de légalité : 15 DEC. 2025
Date de publication : 15 DEC. 2025

Délibération n° 2025-140 : Régime Indemnitaire basé sur les Fonctions, les Sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel
Rapporteur : M. Georges CASTEL

Vu la délibération DE2021-156 par laquelle la Commune d'Audierne a mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel).
Vu la délibération DE2022-154 par laquelle la Commune d'Audierne a approuvé les modifications apportées au RIFSEEP,
Considérant la nécessité d'y apporter des évolutions au vue de l'évolution de la réglementation sur le sort des primes en cas d'absence.

Le maire informe le conseil municipal que l'assemblée délibérante fixe :

- La nature, les conditions d'attribution et les taux moyens ou le montant des indemnités applicables aux agents de la commune. Les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par le conseil municipal ;
- La liste des emplois de catégorie B et C dont les fonctions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

Au regard de l'article 72 de la constitution, des articles 88 et 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, des articles 1, 2 et des annexes du décret 91-875 du 6 septembre 1991, et du code général des collectivités territoriales :

Chaque assemblée peut instaurer un régime indemnitaire selon les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent ou opter pour la conception d'un système original en respectant le principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel pourraient prétendre les fonctionnaires d'Etat d'un corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Dispositions préliminaires :

La commune a engagé une réflexion visant à réviser le régime indemnitaire compte tenu des évolutions réglementaires applicables aux corps de référence des fonctionnaires de l'Etat pour ce qui concerne les montants plafonds.
Ce dispositif s'inspire des principes du RIFSEEP, tout en étant original et adapté aux besoins de la collectivité.

Les objectifs fixés sont les suivants :

- Prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme du personnel communal et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Prendre en compte les fonctions exercées,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.

Composition du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire des agents prévoit :

- Titre I : Indemnités liées aux fonctions, sujétions et expertise
- Titre II : Part liée à l'engagement professionnel (versement facultatif)
- Titre III : Plafond réglementaire
- Titre IV : Sort des primes en cas d'absence
- Titre V : Indemnisation des heures supplémentaires
- Titre VI : Conditions de versement

Il est entendu que le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des maxima autorisés par la réglementation.
Aussi, il sera fait référence, selon les cadres d'emplois concernés, aux indemnités des fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent pour asseoir le versement des primes instaurées.

TITRE I – Indemnités liées aux fonctions, sujétions et expertise :

L'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertise vise à valoriser l'exercice des fonctions.

La commune choisit, comme il est appliqué dans la Fonction Publique d'Etat, de déterminer des groupes de fonctions.
Le conseil municipal peut librement déterminer le nombre de groupes de fonctions par catégorie (A, B, C), auquel il affecte, pour chacun d'entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond règlementaire correspondant à chaque cadre d'emplois (corps de référence) en application de l'annexe du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Au sein de chaque catégorie (A, B, C), les empois ou cadres d'emplois sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu des critères suivants :
1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment
- la responsabilité d'encadrement,

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- la responsabilité de coordination,
- la responsabilité de projet ou d'opération,
- la responsabilité de formation d'autrui,
- l'ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- l'Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- les connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- la complexité
- le niveau de qualification requis
- le temps d'adaptation
- la difficulté (exécution simple ou interprétation)
- l'autonomie
- l'initiative
- la diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- la simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- la maitrise d'un logiciel (référent)
- les habilitations réglementaires

3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et notamment :

- la vigilance
- la valeur du matériel utilisé
- la responsabilité pour la sécurité d'autrui
- la valeur des dommages
- la responsabilité financière
- l'effort physique
- la tension mentale, nerveuse
- la confidentialité
- les relations internes
- les relations externes
- les facteurs de perturbation

Les montants versés individuellement pourront varier en fonction de la prise en compte de l'expérience professionnelle :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...) ;
- la formation suivie (en distinguant ou non : les formations liées au poste, au métier, les formations transversales, les formations de préparation d'une mobilité, les formations qualifiantes, les formations non qualifiantes, la formation de préparation aux concours-examens, la formation au-delà des formations obligatoires, ...) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relation avec les élus, ...) ;
- l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence (en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel) ;
- les conditions d'acquisition de l'expérience ;
- les différences entre compétences requises et compétences acquises ;
- la réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

- la conduite de plusieurs projets ;
- le tutorat ;

Chaque emploi ou cadre d'emplois est affecté à un groupe de fonctions.

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

A chaque groupe de fonctions correspond les montants suivants :

			PLAFONDS RIFSEEP					
CATEGORIES HIERARCHIQUES	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE mensuel	CI mensuel	IFSE + CI mensuel	IFSE annuel	CI annuel	IFSE+CI annual
A	G A1	Emplois fonctionnels de direction	3 017,50 €	532,50 €	3 550,00 €	36 210,00 €	6 390,00 €	42 600,00 €
	G A2	Responsable de pôle ou responsable de service	2 550,00 €	450,00 €	3 000,00 €	30 600,00 €	5 400,00 €	36 000,00 €
	A3	Chargé de missions, expert, autres emplois de cat A	2 125,00 €	375,00 €	2 500,00 €	25 500,00 €	4 500,00 €	30 000,00 €
B	G B1	Responsable de pôle ou Chargé de missions, expert, autres fonctions	1 456,67 €	198,33 €	1 655,00 €	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €
	G B2	Autres emplois de la catégorie B	1 334,58 €	182,08 €	1 516,67 €	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €
C	G C1	Responsable de pôle, responsable de service ou expert (technicité particulière)	945,00 €	105,00 €	1 050,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
	G C2	Chef d'équipe Chargé de gestion, de dossiers Encadrant de 1er niveau	900,00 €	100,00 €	1 000,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €
	G C3	Autres emplois de la catégorie C	590,83 €	105,00 €	695,83 €	7 090,00 €	1 260,00 €	8 350,00 €

Remarque :
Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) comprend 2 parts :

- IFSE : « Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise »
- CI : Complément indemnitaire, lié à « l'Engagement Professionnel ».

Ce régime indemnitaire propre à notre commune que nous dénommons « Régime indemnitaire de la commune d'Audierne », s'appuiera dans son application individuelle, sur l'ensemble des dispositifs légaux et règlementaires du régime indemnitaire actuel et futur de la fonction publique territoriale.

Cette indemnité sera versée dans le cadre du RIFSEEP pour les cadres d'emplois suivants :

Filière administrative :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,

Filière technique :

- Ingénieurs,
- Techniciens,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques.

L'autorité territoriale attribue individuellement l'indemnité liée aux fonctions par arrêté à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions auquel l'agent concerné est affecté.

Mise en place d'une IFSE régie :
L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2011 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

L'indemnité de régie devient une part de l'IFSE dénommée « IFSE régie » versée en complément de la part IFSE fonction prévue pour le groupe d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.
L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels responsables d'une régie.
La part IFSE régie s'ajoute au montant annuel de l'IFSE. L'ensemble des cadres d'emplois ou des groupes peuvent être concernés par la part supplémentaire IFSE régie qui sera versé sur la base de l'arrêté de nomination régisseur.

TITRE II – Part liée à l'engagement professionnel (versement facultatif)

Cette prime, dénommée « complément indemnitaire », liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir sera versée annuellement, après finalisation de la campagne d'entretiens d'évaluation.
Les critères de versement du CIA (complément indemnitaire annuel) sont les suivants :

- Atteinte d'objectifs ;
- Engagement professionnel et manière de servir : Implication, participation au collectif de travail, réalisation de missions « hors fiche de poste », participer à une mission transversale, Assurer / participer à l'accueil et l'intégration d'un nouveau collègue ou un saisonnier, Respecter les obligations de service, posture professionnelle, Capacité à s'adapter aux exigences du poste et des situations, l'implication dans les projets du service, sens du service public.
  Critères spécifiques concernant les encadrants (en plus des critères communs énoncés ci-dessus) : optimiser les ressources financières et humaines, management de l'équipe.

TITRE III – Plafond règlementaire

A titre individuel, toutes primes confondues, l'agent ne pourra se voir allouer un montant de primes supérieur à celui pouvant être versé à un fonctionnaire d'Etat de corps équivalent tel que défini par l'annexe du décret du 6 septembre 1991 susvisé, soit les plafonds du RIFSEEP en vigueur pour le corps de référence.

Ces primes seront versées sur les crédits de :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (IFSEEP) telle que définie par décrets pour chaque cadre d'emplois (parts fonctions + CI cumulées).

Si, au regard des nouvelles modalités, un agent se voit doter d'un total de primes dont le montant est inférieur à celui perçu au titre des dispositions antérieures, il percevra à titre personnel une indemnité différentielle.

TITRE IV – Sort des primes en cas d'absence :
En cas d'absence, les primes seront définies comme suit :

TPT	CMO	CITIS / ATMP	Congé maternité / paternité	CLM	CGM	CLD
Suivra le sort du traitement	Suivra le sort du traitement	Suivra le sort du traitement	Suivra le sort du traitement	Maintien **au maximum** à hauteur de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années ;	Maintien **au maximum** à hauteur de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années ;	Suspension

TITRE V – Indemnisation des heures supplémentaires
De manière exceptionnelle et à défaut de possibilité de récupération, la commune pourra rémunérer les agents fonctionnaires ou contractuels de catégorie B ou C pour les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS).

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE

TITRE VI – Conditions de versement :

Bénéficiaires :

- Agents fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) et agents contractuels de droit public.

Temps de travail :

Le régime indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail (temps non complet, temps partiel), dans les mêmes conditions que le traitement.

Les attributions individuelles de « l'Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise » et du Complément indemnitaire « lié à l'Engagement Professionnel » décidées par l'autorité territoriale feront l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'engagement professionnel), comprenant :

- IFSE : « Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise »
- CI : Complément indemnitaire, lié à « l'Engagement Professionnel » (versement facultatif).

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
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 judiciaires 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 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 l'avis du comité social territorial du 25 novembre 2025 ;
Vu l'avis favorable unanime de la commission des finances du 1er décembre 2025 ;
Considérant que les crédits correspondants seront inscrits au budget ;
Considérant que la présente délibération a pour objet et pour effet d'abroger et de remplacer les délibérations antérieures adoptées par le conseil municipal relatives au RIFSEEP ;

Entendu l'exposé de Monsieur le maire,
Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide de :

- Adopter les modalités de mise en œuvre des modalités du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) proposées par le maire ;
- Dire que les crédits sont inscrits au budget.

Ainsi délibéré lesdits jour, mois et an,

Le maire,
Gurvan KERLOC'H

MAIRIE D'AUDIERNE (FINISTERE)

Le Secrétaire de séance,
Didier LOAS

Envoyé en préfecture le 15/12/2025
Reçu en préfecture le 15/12/2025
Publié le
ID : 029-200054724-20251210-DE2025_140-DE