Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

Délibération

03/06/2025

DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

DELIBERATION 2025-12-04

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et L.714-4 et suivants,
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 judiciaire 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 la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 11 décembre 2025
Vu l'avis du comité social territorial en date du 29 janvier 2026
Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L.714.4 et suivants du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

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
- D'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à la manière de servir de l'agent et non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

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

Propose au Conseil d'adopter les dispositions suivantes :

Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Aux agents contractuels relevant du code général de la fonction publique.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA est défini par l'autorité territoriale, par arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dès lors, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de fonction informatique
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

(Le cas échéant) Le RIFSEEP peut en revanche se cumuler avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés, ...),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (GIPA)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et à la prise en compte de l'expérience accumulée.

Les fonctions sont classées par groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, sans pouvoir être inférieur à un, selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
  Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

Déterminer la liste des critères retenus *(cf. exemples de l'annexe en dernière page) :*

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Déterminer la liste des critères retenus *(cf. exemples de l'annexe en dernière page) :*

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.** Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilités prononcées).

Déterminer la liste des critères retenus *(cf. exemples de l'annexe en dernière page) :*

CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficient de l'IFSE les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 4 de la présente délibération.

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel. Auparavant, l'agent technique de la collectivité recevait un IAT pour un montant de 29,09 euros. Pour éviter une perte de pouvoir d'achat, le Conseil décide de verser mensuellement 16,60 euros (lors du Conseil du mois de décembre la décision a été prise pour la somme de 200 euros) qui viendront s'ajouter aux 29,09 euros. Le total de l'IFSE pour l'agent s'élève donc à 45.69 euros.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, l'IFSE est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

CONDITIONS DE REEXAMEN

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les ... ans *(maximum 4 ans)*, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent *(cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement) ;*
- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants (dresse la liste des critères pris en considération)

Exemple :

- Nombre d'années sur le poste occupé (pourraient être prises en compte les années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé) ;
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;
- Elargissement des compétences et procédures, approfondissement des savoirs
- Suivi de formations liées au poste
- Consolidation des connaissance pratiques assimilées sur le poste

MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congé pour indisponibilité physique.

Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

En cas de congé maladie ordinaire :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

Dans la FPE le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés).

En cas de congé de longue durée

- L'IFSE n'est pas maintenue

En cas de congé de longue maladie, congé de grave maladie :

- L'IFSE est maintenue à hauteur de 33% la première année et de 60% les deuxièmes et troisième année

Rétroactivité du placement en congé de longue durée, longue maladie et grave maladie

Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

Dans la FPE le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés).

En cas de temps partiel thérapeutique :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de période de préparation au reclassement :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de congés annuels, congés de maternité ou pour adoption et congé de paternité :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs…

Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

- Et plus généralement le sens du service public
- *Le cas échéant autres critères : (les préciser)*

Ces critères sont appréciés lors de l'entretien professionnel *de l'année N* ***ou*** *de l'année N-1 (à préciser) ou de tout autre document d'évaluation spécifique.*

CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficient du CIA les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 4 de la présente délibération.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel. Son montant n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, le CIA est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA n'est pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES MONTANTS PLAFONDS

Les montants maximaux de l'IFSE et du CIA applicables aux groupes de fonctions de chaque cadre d'emplois sont fixés dans les tableaux suivants, dans la limite des plafonds réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat.

Les intitulés de poste et fonctions énumérés ci-après sont proposés ***uniquement à titre indicatif****, chaque collectivité étant libre d'adapter les désignations à son organisation et ses emplois.*

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le plafond global réglementaire. Les collectivités peuvent définir à titre facultatif des montants minimums. Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement ***sans être inférieur à 1 par cadre d'emplois.***

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

- **Filière technique**

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)							
Groupes de fonctions	**Emplois ou fonctions exercées** *(à titre indicatif)*	**Montant de l'IFSE**			**Montant du CIA**		
		Plafonds réglementaires	**Borne inférieure** *(facultatif)*	**Borne supérieure**	**Plafonds réglementaires**	**Borne inférieure** *(facultatif)*	**Borne supérieure**
Groupe 1	*Ex : chef d'équipe…*	11 340 €			1 260 €		
Groupe 2	*Ex : agent d'exécution….*	10 800 €	200	400	1 200 €	200	400

Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

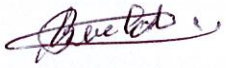
APRES AVOIR DELIBERE, LE CONSEIL DECIDE :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions susmentionnées.
- D'instaurer le CIA dans les conditions susmentionnées.
- D'autoriser le Maire à prendre et signer les arrêtés individuels dans la limite des plafonds susmentionnés.
- D'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants.
- D'abroger l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune (ou de l'établissement), à l'exception de celles-visées expressément à l'article 1er.

La présente délibération prend effet au 24/02/2026 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de la légalité et à celle de la publication).

Fait à SENVEN LEHART le 10 mars 2026,

Le Maire,



Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE

ANNEXE : EXEMPLE DE CRITERES REGLEMENTAIRES POUR DETERMINER LES GROUPES DE FONCTIONS

Chaque poste doit être réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères suivants, explicités par la circulaire :

Critère ①	Critère ②	Critère ③
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice**	**Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**
Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent. Les formations suivies, les démarches professionnelles sur un poste et les connaissances acquises par la pratique pourront être ainsi reconnues	Contraintes particulières liées au poste.
Exemple • Responsabilité d'encadrement • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	*Exemple* • Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets • Diversité des domaines de compétences • Maîtrise d'un logiciel • Habilitations réglementaires	*Exemple* • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation • Gestion d'un public difficile • Horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée)

Centre de gestion I 1, rue Pierre et Marie Curie I Eleusis 2 I BP 417 I 22194 Plérin Cedex I 02 96 58 64 00 I www.cdg22.fr
SIRET. 28220110200039 | APE. 8411Z

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 022-212203350-20260310-20251204S-DE