Envoyé en préfecture le 23/02/2026
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le
ID : 022-212203657-20260216-2026_02_02-DE

# COMMUNE DE TREMARGAT

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

## SÉANCE DU 16 FÉVRIER 2026

| Nombre de conseillers | |
|---|---|
| En exercice | **08** |
| Présents | **06** |
| Votants | **07** |

Date de la convocation :
**9 février 2026**

Secrétaire de séance :
**Madame Catherine ROUXEL**

Le **seize février deux mille vingt-six à vingt heures et trente minutes**, les membres du Conseil Municipal de la commune de Trémargat se sont réunis, sur convocation de Monsieur François SALLIOU, Maire, en salle du Conseil Municipal à la Mairie de Trémargat.

**ETAIENT PRÉSENTS :** Monsieur François SALLIOU, Madame Nadine HAMON, Madame Audrey COUTÉ, Madame Catherine ROUXEL, Monsieur François JEGOU, Monsieur Antoine MARIN.

**ETAIENT REPRÉSENTÉS :** Madame Agnès CASSIN (pouvoir à Monsieur Antoine MARIN).

**ETAIENT ABSENTS :** Monsieur Éric BREHIN

### DÉLIBÉRATION N°2026_02_02
### INSTAURATION DU RIFSEEP
### REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.

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,

Envoyé en préfecture le 23/02/2026
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le
ID : 022-212203657-20260216-2026_02_02-DE

**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 de Trémargat, 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,

**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,

**ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS**

**Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels sur emploi permanent et non permanent.

**Modalité d'attribution Individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

**Conditions de cumul :**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis :

- Indemnités compensant un travail de nuit ;
- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité pour travail des jours fériés ;
- Indemnité de maniement de fonds ;
- Indemnité d'intervention ;
- Indemnité de permanence ;
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Envoyé en préfecture le 23/02/2026
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le
ID : 022-212203657-20260216-2026_02_02-DE

**ARTICLE 2 : DEFINITION DU CADRE GENERAL DU RIFSEEP**

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir les potentiels de régime indemnitaires selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- **1 groupe en catégorie B,**
- **1 groupe en catégorie C.**

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions sont définis selon les critères suivants :
Pour la catégorie B :

- Influence du poste sur les résultats
- Niveau de qualification
- Diversité des tâches et simultanéité
- Diversité des domaines de compétences
- Maîtrise du logiciel
- Autonomie / Initiative
- Responsabilité financière
- Confidentialité

Pour la catégorie C :

- Niveau de qualification
- Diversité des tâches et simultanéité
- Diversité des domaines de compétences
- Autonomie / Initiative
- Responsabilité financière
- Confidentialité

La répartition des emplois et la définition des plafonds RIFSEEP (montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA) sont prévus comme suit :

| Cat | Groupe | Cadres d'emplois | Emplois / fonctions | Plafond RIFSEEP (IFSE + CIA) |
|---|---|---|---|---|
| **B** | **G2** | **Rédacteurs territoriaux** | **Secrétaire de mairie** | **18 200 €** |
| **C** | **G1** | **Adjoints administratifs** | **Secrétaire de mairie** | **12 600 €** |

**ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS, ET D'EXPERTISE (IFSE)**

Il est instauré au profit des cadres d'emploi, visés dans la présente délibération à l'article 2, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Envoyé en préfecture le 23/02/2026
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le
ID : 022-212203657-20260216-2026_02_02-DE

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et sur la prise en compte de l'expérience professionnel accumulée.
Des montants minimaux et maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

| Cat | Groupe | Emplois / fonctions | IFSE | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Montant minimum annuel | Montant maximum annuel |
| B | G2 | Secrétaire de mairie | 1 800 € | 16 016 € |
| C | G1 | Secrétaire de mairie | 1 800 € | 11 340 € |

**Conditions d'attribution de l'IFSE**

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonction dont ils relèvent.
Le montant annuel de **l'IFSE** versé aux agents fera l'objet d'un réexamen, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent :

- a minima, tous les 1 an

**Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences**

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Niveau de qualification par rapport à la fiche de poste
- Maîtrise des tâches (exécution, diversité et simultanéité)
- Diversité des compétences
- Capacité à travailler en autonomie et à prendre des initiatives

**Modalités de versement de l'IFSE**
L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

**Modulations de l'IFSE du fait des absences**
Suivant certaines situations de congés, le versement de l'IFSE mensuel pourra être proratisé selon les cas ci-après énoncés :

- En cas de Congé Maladie Ordinaire (CMO), l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), L'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de Congé Longue Maladie (CLM) et Congé Grave Maladie (CGM), l'IFSE sera maintenu à hauteur de 33% la 1ère année et de 60% les 2ème et 3ème année.
- Lors de la rétroactivité du placement en CLD, CLM et CGM, l'IFSE versée durant le CMO demeure acquise.
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de période de préparation au reclassement, l'IFSE suivra le sort du traitement.

Envoyé en préfecture le 23/02/2026
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le
ID : 022-212203657-20260216-2026_02_02-DE

## ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DU COMPLEMENT INDMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.
Des montants maximaux de CIA sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

| Cat | Groupe | Emplois / fonctions | CIA |
|---|---|---|---|
| | | | Montant maximum annuel |
| B | G2 | Secrétaire de mairie | 2 185 € |
| C | G1 | Secrétaire de mairie | 1 260 € |

**Conditions d'attribution du CIA**

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énuméré dans le tableau de l'article 2.

En cas de mobilité en cours d'année le CIA sera versé au prorata du temps de travaillé durant le semestre au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'intéressé par l'autorité territoriale.

**Modalités du versement du CIA**

Le CIA fera l'objet d'un versement deux fois par an, aux mois de juillet et de décembre. Ce complément, attribué à titre individuel, n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

En cas d'absence, le CIA n'a pas vocation à être modulé en cas d'absence de l'agent.

Le montant du CIA sera déterminé par l'autorité territoriale en fonction 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...
- Et plus généralement le sens du service public
- Disponibilité de l'agent

## ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet à partir du 01/03/2026.

Envoyé en préfecture le 23/02/2026
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le
ID : 022-212203657-20260216-2026_02_02-DE

**DÉCISION**

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :**

**INSTAURE** les dispositions de l'IFSE dans les conditions ci-dessus à partir du 01/03/2026.

**INSTAURE** les dispositions du CIA dans les conditions ci-dessus à partir du 01/03/2026.

**INSCRIRA** les crédits correspondants au chapitre 012, dépenses de personnel du budget 2026 et suivants.

| La secrétaire de séance | Le président de séance |
|---|---|
| Madame Catherine ROUXEL | François SALLIOU |
| Conseillère municipale | Maire |

