

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE TREVE

2026-12-04

Nombre de conseillers
en exercice : 19
présents : 16
votants : 19

Séance du 8 octobre 2026

OBJET : Personnel : modification du RIFSEEP

L'an deux mil vingt-six, le huit octobre, à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de la commune de TREVE, convoqué le 30 septembre 2026, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Gérard MATHECADE, Maire.

Présents : MMES et MM. JEGLOT B, FOULFOIN F, PERENNEZ G, BOIZARD L, JOUANNO L, MAUVIEUX O, PASCO G, LE BORGNE PY, FRABOULET C, ROUXEL D, CLEZIO P, RAFFRAY Y, QUERO S, LE CAER S, LE BONNIEC V.

Absents excusés : LE BOUFFOS R. qui a donné pouvoir à ROUXEL D.
TREN Y C. qui a donné pouvoir à JEGLOT B.
OLLITRAULT S. qui a donné pouvoir à LE CAER S.

Secrétaire de séance : BOIZARD L.

Monsieur le Maire rappelle la délibération n°2017-07-15 du 8 juin 2017 mettant en place le Rifseep et la délibération n°2024-11-07 du 21 novembre 2024 modifiant le RIFSEEP.

Cependant, ces délibérations ne se prononçant pas sur le régime indemnitaire des agents du grade d'emploi d'animateur de la catégorie B, le Comité Social Territorial du Centre de Gestion a été saisi pour une modification du Rifseep pour l'intégration de ce grade.

Aussi,

Le Conseil Municipal,

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 : RDFS1427139C 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 8 juin 2017,

Vu la délibération modifiant le régime indemnitaire en date du 21 novembre 2024,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 24 septembre 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,

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 Municipal d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, non complet et à temps partiel.

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 de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

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.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**
Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilités prononcées).

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.

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 avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou la réussite à un concours.

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.

En cas de congé maladie ordinaire :

L'IFSE suit le sort du traitement.

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

L'IFSE est maintenu dans les conditions suivantes : 33% la 1^{ère} année puis 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années

En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :

L'IFSE suit le sort du traitement.

En cas de temps partiel thérapeutique :

L'IFSE suit le sort du traitement

En cas de période de préparation au reclassement :

L'IFSE suit le sort du traitement.

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

L'IFSE suit le sort du 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...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères sont appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année.

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 reductible 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.

♦ FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des attachés et secrétaires de mairie (A)							
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
Groupe 1	Secrétaire générale : encadrement, coordination, expertise, élaboration et suivi de dossiers	36 210 €		36 210 €	6 390 €		6 390 €
Groupe 2		32 130 €			5 670 €		
Groupe 3		25 500 €			4 500 €		

Groupe 4		20 400 €			3 600 €		
-----------------	--	----------	--	--	---------	--	--

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)							
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		17 480 €			2 380 €		
Groupe 2		16 015 €			2 185 €		
Groupe 3		14 650 €			1 995 €		

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (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	<i>Agent chargée de l'accueil : encadrement, prise d'initiatives, coordination</i>	11 340 €		11 340 €	1 260 €		1 260 €
Groupe 2		10 800 €			1 200 €		

♦ FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)							
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
Groupe 1	<i>Responsable du restaurant scolaire et entretien de bâtiments : encadrement, prise d'initiatives, coordination</i>	11 340 €		11 340 €	1 260 €		1 260 €
Groupe 2	<i>Agent de maîtrise : poste d'exécution à technicité particulière</i>	10 800 €		10 800 €	1 200 €		1 200 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)

Group es de fonctio ns	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglemen- taires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglemen- taires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
Group e 1		11 340 €			1 260 €		
Group e 2	Agent d'exécution des services restauration, animation, école et services techniques	10 800 €		10 800 €	1 200 €		1 200 €

♦ FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des animateurs (B)

Group es de fonctio ns	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglemen- taires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglemen- taires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
Group e 1	Responsable du service enfance jeunesse	17 480 €		17480 €	2 380 €		2 380 €
Group e 2		16 015 €		16 015 €	2 185 €		2 185 €

Cadre d'emplois des adjoints d'animation (C)

Group es de fonctio ns	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglemen- taires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglemen- taires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
Group e 1		11 340 €		11 340 €	1 260 €		1 260 €
Group e 2	Agent d'exécution du service d'animation	10 800 €			1 200 €		1 200 €

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, à l'exception de celles-visées expressément à l'article 1^{er}.

La présente délibération prend effet au 1^{er} novembre 2026.

Pour copie conforme,
Le Maire,



Le secrétaire de séance,

A black ink signature, likely of the Secretary of the meeting, written in a cursive style.

Acte rendu exécutoire
après dépôt en Préfecture
Le 13 octobre 2026

Le Maire,

