Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

Conseil municipal du Jeudi 5 novembre 2026

DÉLIBÉRATION

CM 2026-091 Régime indemnitaire de la commune : institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) des agents de police municipale.

L'an deux mille vingt-six, le jeudi 5 novembre, à 19 h, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie, sous la présidence de Monsieur Matthieu SEITE, maire.

PRÉSENTS :
Mmes et MM. Sylvie DANIEL, 1ère adjointe ; Olivier YVEN, 2e adjoint ; Marion FAIVRE, 3e adjointe ; Gilbert QUENTEL, 4e adjoint ; Isabelle NEDELEC, 5e adjoint ; Mickaël PLUSQUELLEC, 6e adjoint ; Bénédicte ROLLET, 7e adjointe ; David THOMAS, 8e adjoint.

Mmes et MM. Serge GUENNEGUES ; Claudie FERELLOC ; Nathalie PONCEL ; Luc MOUSTER ; Loïc FORGEAIS ; Stéphanie BLANCHARD ; Laurent KERANGUEVEN ; Dorothée GUILLOU ; LIBERT Emmanuelle ; Marion BALLANGER ; Timothée PAPIN ; Gwénaël KERJEAN ; Patrick COADOU ; Adeline SEYLER ; Aurore COURTES ; Bernard BOLLORE ; Véronique GUITTARD ; Anne-Sophie MORVAN ; Arthur LASNE.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT A LA RÉUNION : Isabelle SAOUZANET, Directrice Générale des Services

ABSENTS EXCUSÉS :
Jean-Jacques CADALEN qui a donné procuration de vote à Gilbert QUENTEL

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Stéphanie BLANCHARD

La convocation à la présente réunion a été notifiée aux conseillers municipaux et affichée en mairie le 30 octobre 2026

Nombre de conseillers :
En exercice..... 29
Présents..... 28
Votants..... 29

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

CM 2026-091 Régime indemnitaire de la commune : institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) des agents de police municipale.

Madame Marion BALLANGER donne lecture de la délibération,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.714-4 (parité avec la fonction publique de l'Etat), L.714-6 (maintien du régime indemnitaire pendant les congés liés aux responsabilités parentales), L.714-13 (régime indemnitaire de la filière police municipale et des gardes champêtres) et L.826-2 (période de préparation au reclassement) ;

Vu le code des relations entre le public et l'administration, notamment son article L.243-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié fixant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux,
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 dans certaines situations de congés, notamment par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires ;

Vu l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunérations de certains publics placés en congé de maladie ordinaire ou de congé de maladie ;

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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris en application de l'article 5 du 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 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 dans la fonction publique ;

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°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

Vu les décrets n°2006-1391 et n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statuts particuliers des cadres d'emplois des agents et des directeurs de police municipale et le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

Vu le décret n°93-863 du 18 juin 1993 modifié relatif à la nouvelle bonification indiciaire ;

Vu le Conseil d'Etat, du 22 novembre 2021, n°448779 ;

Vu le Conseil d'Etat, du 4 juillet 2024, n°462452 ;

Vu la délibération n°CM2021/107 du 9 décembre 2021 relative au régime indemnitaire du personnel de la commune ;

Vu la délibération n° CM 2020/113 du 17 décembre 2020 portant création d'un service de police municipale

et créations d'emplois d'agents de police municipale au tableau des effectifs ;

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 23 octobre 2026 sur le projet de refonte du régime indemnitaire de la commune et d'institution de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement de la filière police municipal.

***

Considérant,

Que le régime indemnitaire de la commune doit être actualisé pour tenir compte des évolutions du cadre juridique : le Conseil d'état (22 novembre 2021, n°448779) juge qu'une collectivité territoriale ne peut maintenir les indemnités attachées à l'exercice des fonctions à ses agents placés en congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée ; le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 autorise depuis le 1er septembre 2024 un maintien limité (33% de la première année, 60% les deuxièmes et troisièmes années) pendant les congés de longue maladie et de grave maladie ; l'article 189 de la loi de finances pour 2025 et le décret n°2025-197 du 27 février 2025 ont abaissé à 90% le traitement maintenu pendant les trois premiers mois de congé de maladie ordinaire à compter du 1er mars 2025 ; le Conseil d'état (4 juillet 2024, n°462452) précise les conditions de maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant certains congés ;

que le conseil municipal a décidé la création d'un service de police municipale, impliquant la création d'emplois d'agents de police municipale au tableau des effectifs ; que la filière police municipale est exclue du RFISEEP et qu'il convient en conséquence d'instituer à son profit l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) prévue par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 pris en application de l'article L.714-13 du code générale de la fonction publique ; qu'il n'existe pas, au sein de la commune, de régime indemnitaire antérieur propre à cette filière, de sorte que l'SFE sera due aux agents dès leur prise de fonctions et leur nomination ;

qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer le cadre général des deux régimes : critères, taux et plafonds, modalités d'attribution, de versement et de maintien en cas d'absence ;

Conformément à la réglementation, la présente délibération a pour objet d'élaborer un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la Ville de GUILERS.

I – RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Article 1er : les bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois du tableau des effectifs qui y sont éligibles :
fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public, quels que soient leur temps (temps complet, temps non complet, temps partiel).

Il ne s'applique pas : aux agents de droit privé, aux vacataires, ni aux fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de la police municipale crée à l'occasion de la création du service de police municipale, lequel relève du point II – ISFE.

Conformément au principe de parité avec la Fonction publique d'Etat prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois éligibles figurant au tableau des effectifs :

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

- Les emplois fonctionnels
- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les rédacteurs
- Les techniciens
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les animateurs
- Les adjoints administratifs
- Les agents sociaux
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints du patrimoine
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

Toute extension du RIFSEEP à un cadre d'emplois non prévu par la présente délibération fera l'objet d'une nouvelle délibération, après avis du comité social territorial, précisant son classement et ses plafonds.

Article 2 : Détermination du nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis dans la présente délibération, il est proposé de fixer, par catégorie hiérarchique, les groupes de fonctions suivants : Catégorie A : 3 groupes Catégorie B : 3 groupes Catégorie C : 2 groupes

Article 3 : Règles de cumul

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacements),
- Les sujétions ponctuelles : heures supplémentaires, astreintes, l'indemnité complémentaire pour élections IFCE
- Le nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT), l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), la prime de service et de rendement (PSR), l'indemnité spéciale de service (ISS) et l'indemnité de régisseur prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 1991.

Article 4 : Sort du régime indemnitaire en cas d'absence

Le régime indemnitaire (IFSE et CIA) est maintenu ou suspendu pendant les périodes d'absence de l'agent dans les conditions suivante, fixées conformément au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (art. L. 714-4 du CGFP) et dans le respect du décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié. **Ces règles s'appliquent également à l'ISFE instituée au point II :**

1. Congés annuels et autorisations d'absence : **maintien intégral**

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

2. Congés liés aux responsabilités parentales (congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption) : **maintien dans les mêmes proportions que le traitement.**
3. Congé de maladie ordinaire (CMO) : **maintien dans les mêmes proportions que le traitement, soit 90% pendant les trois premiers mois de congés et 50% pendant les neuf mois suivants.**
4. Congé pour accident de service ou maladie professionnelle (agents contractuels de droit public) et congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (fonctionnaires): **maintien dans les mêmes proportions que le traitement.**
5. Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM) : **maintien dans la limite de 33% la première année et de 60% les deuxième et troisième années.**
6. Congé de longue durée (CLD) : **suspension du versement**
7. Temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) : **maintien dans les mêmes propositions que le traitement.**
8. Période préparatoire au reclassement (PPR) : **maintien dans les mêmes proportions que le traitement.**

Règles communes :

- Les primes et indemnités maintenues au titre d'un congé ne sont pas cumulables avec celles dues au titre d'un autre congé couvrant la même période.
- En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire en CLM, CGM ou CLD, ou d'un CLM en CLD, l'agent conserve le bénéfice des sommes qui lui ont été versées avant la requalification ; ces sommes ne sont pas cumulables avec celles dues, pour la même période, au titre du congé requalifié.
- Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet et proratisés selon la durée effective du temps de travail, à l'exception de l'IFSE régie, non proratisée.
- Les agents recrutés ou radiés des effectifs en cours d'année bénéficient du régime indemnitaire proratisé en fonction de leur durée d'emploi.
- Sort du CIA et du CVA : le CIA et la part variable de l'ISFE sont appréciés au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur la période effectivement évaluée, sans réduction fondée sur la seule prise d'un congé légalement protégé
- Dans le cadre des discussions avec les représentants du personnel, un point annuel sera fait sur l'évolution des arrêts de travail dans la collectivité afin d'y apporter les mesures correctives.

Article 5 : Composition du RIFSEEP

Le **RIFSEEP** se compose de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise **(IFSE)**, liée aux fonctions exercées
- Le complément indemnitaire annuel **(CIA)**, liée à l'engagement et à la manière de servir ;

Les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale, dans le respect des conditions et groupes de fonctions définis par la présente délibération.
A titre individuel, toutes primes confondues, l'agent ne peut se voir allouer un montant supérieur à celui pouvant être versé à un fonctionnaire de l'état de corps équivalent tel que défini par l'annexe du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Article 6 : L'IFSE : critères de classification

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti au sein de différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

1. **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** Seront évaluées les responsabilités plus ou moins élevées liées aux fonctions :
- Le niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Le niveau de prises de décisions
- La coordination ou l'animation d'équipe/de réseau - Le pilotage de projets plus ou moins complexes

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

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans la fonction de l'agent :
- Le niveau de complexité en matière d'analyse/de synthèse, de diagnostic et de prospective
- Le niveau de polyvalence ou de spécialisation
- L'ampleur des connaissances de l'environnement professionnel
- La fiabilité du travail effectué
- L'expérience professionnelle acquise et la capacité à l'exploiter au sein de la collectivité.

3. **Critères 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

Il s'agit d'évaluer ou de constater :
- L'absence de sujétion particulière
- Les contraintes physiques ou relationnelles
- L'obligation d'assister à des instances
- Les contraintes d'horaires
- La tenue d'une ou plusieurs régies

Article 7 : Les parts de l'IFSE

L'IFSE comprend les parts suivantes :

1. **IFSE « plancher » :** versée mensuellement à tous les agents.
2. **IFSE « semestrielle » :** versée semestriellement en juin et en novembre pour un montant de 720 € brut pour un temps complet.
3. **IFSE « ancienneté » :** versée annuellement en mars, aux agents à partir de 5 ans d'ancienneté dans la collectivité. Un jour de congé est acquis tous les 5 ans d'ancienneté à compter du recrutement dans la collectivité dans la limite de 6 jours maximum. Les agents déjà présents au sein de la collectivité conservent leur ancienneté acquise.
   L'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année. Un jour d'ancienneté donne le droit au versement de 90 € brut pour un temps complet.
4. **IFSE « régie »** : versée annuellement en mars à l'agent exerçant la fonction de régisseur, voir tableau en annexe 1.
   L'IFSE régie, n'est pas proratisée en fonction du temps de travail.

Les montants de l'IFSE évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'état (plafonds réglementaires). Les montants sont établis pour un temps complet et proratisés selon la durée effective du temps de travail. Le montant maximum peut varier au sein d'un même groupe de fonctions, eu égard au niveau de fonctions occupées et au grade détenu.

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

Montants annuels d'IFSE en euros :

Catégorie	Groupe	Fonctions	Montant annuel minimum	Montant annuel maximum
A	A1	Directeur général des services Directeur général adjoint	4 200	Plafonds réglementaires
A	A2	Responsable de Pôle	3 360	Plafonds réglementaires
A	A3	Autres fonctions	3 360	Plafonds réglementaires
B	B1	Responsable de service ou d'équipement	3 360	Plafonds réglementaires
B	B2	Expert, référent, responsable adjoint de service ou d'équipement	2 640	Plafonds réglementaires
B	B3	Autres fonctions	2 640	Plafonds réglementaires
C	C1	Responsable d'équipe, référent	1980	Plafonds réglementaires
C	C2	Autres fonctions	1980	Plafonds réglementaires

Clause de révision : L'IFSE fait l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou d'emploi et au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions, sans augmentation automatique.
Périodicité de versement : Les différentes parties de L'IFSE seront versées mensuellement, semestriellement et annuellement.

Article 8 : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés notamment à partir:

- Des résultats obtenus au regard des objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation ; - De l'implication au travail ;
- De la capacité à travailler en équipe et de la contribution au travail collectif ;
- De la qualité des relations avec les usagers et les différents collaborateurs professionnels ;
- De la capacité d'adaptation aux exigences du poste ;
- Du sens du service public ;

Conditions d'ancienneté : 6 mois dans la collectivité à compter du recrutement, après entretien d'évaluation.

Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% du montant maximum fixé pour chaque groupe de fonctions, dans la limite du budget disponible. Les montants sont établis pour un temps complet et proratisés pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Catégorie	Groupe	Fonctions	Montant annuel minimum	Montant annuel maximum
A	A1	Directeur général des services Directeur général adjoint	0	Plafonds réglementaires
A	A2	Responsable de Pôle	0	Plafonds réglementaires
A	A3	Autres fonctions	0	Plafonds réglementaires
B	B1	Responsable de service ou d'équipement	0	Plafonds réglementaires
B	B2	Expert, référent, responsable adjoint de service ou d'équipement	0	Plafonds réglementaires
B	B3	Autres fonctions	0	Plafonds réglementaires
C	C1	Responsable d'équipe, référent	0	Plafonds réglementaires

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

C	C2	Autres fonctions	0	Plafonds réglementaires

Clause de révision : Le CIA fera l'objet d'un réexamen chaque année, sans augmentation automatique.
Périodicité de versement : le CIA est versé annuellement, au titre de l'année N, au plus tard en juin de l'année N+1, au vu de l'entretien d'évaluation de l'année N, dans le respect de l'article 4.

II – ISFE de la filière police municipale

Article 9 : les bénéficiaires

Une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est versée, conformément au décret n°2024-614 du 26 juin 2024, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale, crée au tableau des effectifs à l'occasion de la création du service de police municipale (délibération n° CM 2020/113).

Bénéficient également de l'ISFE, dès lors que de tels emplois viendraient à être créées au tableau des effectifs : les fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, dont un emploi doit être créé dès lors que le service comporte au moins cinq emplois d'agent de police municipale, et ceux du cadre d'emploi des directeurs de police municipale.
Un emploi de garde champêtre, le cas échéant, ouvrirait dans les mêmes conditions au bénéfice de l'IFSE.

Les agents contractuels de droit public employés sur ces emplois ne relèvent pas de l'ISFE, laquelle est réservée aux fonctionnaires.

Article 10 : La part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'ISFE est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, majoré le cas échéant de la nouvelle bonification indiciaire (art. 4 du décret n°93-863 du 18 juin 1993), le taux individuel suivant, fixé par le Conseil municipal au niveau du taux réglementaire maximum :

Cadre d'emplois	**Taux maxi fixé par la présente délibération**
Directeur de police municipale	33 %
Chef de service de police municipale	32 %
Agent de police municipale	30 %
Garde champêtre (le cas échéant)	30 %

La part fixe est versée mensuellement. Elle est réduite au prorata de la durée du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

Article 11 : La part variable de l'ISFE

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus et atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel
- Compétences professionnelles et techniques

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

- Investissement personnel et esprit d'équipe
- Respect des consignes et ponctualité
- Capacité d'encadrement (pour les agents concernés)

Le plafond annuel de la part variable est fixé par le Conseil municipal comme suit :

Cadre d'emplois	**Plafond annuel fixé par la présente délibération**
Directeur de police municipale	5000 €
Chef de service de police municipale	
Agent de police municipale	
Garde champêtre (le cas échéant)	

La part variable peut être versée mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond annuel fixé pour le cadre d'emplois concerné (5 000€). Elle peut être complétée par un versement annuel, sans que le total versé excède le plafond de 5 000€.
Compte tenu de la création de la police municipale, aucun fonctionnaire de la commune ne perçoit d'indemnité au titre d'un régime antérieur de la filière : la clause de sauvegarde ne s'applique pas.

Article 12 : Sort de l'ISFE en cas d'absence et de suspension

Dispositions propres à la filière police :

- En cas de suspension de l'agent au cours d'une procédure disciplinaire, l'ISFE n'est pas versée Le sort des parts de l'ISFE pendant la suspension est décidé conformément à leur objet, aux fonctions effectivement exercées et à la décision individuelle de l'autorité territoriale, après examen de la situation
- En cas de requalification rétroactive d'un congé de maladie ordinaire en CLM, CGM ou CLD, les indemnités déjà versées demeurent acquises à l'agent ; elles ne sont pas cumulables avec celles éventuellement dues au titre du congé requalifié pour la même période.

Article 13 : Règles de cumul de l'ISFE

Conformément à l'article 6 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes les autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, attribuées dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié ;
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit ;
- des primes et indemnités compensant le travail du dimanche ou des jours fériés ;
- des indemnités d'astreinte ;
- des indemnités compensant le dépassement régulier du cycle de travail, dans les conditions prévues par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié.

III – Autres dispositions indemnitaires

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

Article 14 : Astreintes techniques

L'astreinte technique du service technique, relative à des interventions de première urgence, mise en place le 27 septembre 2023 après avis du CST, est maintenue. Les indemnités d'astreinte suivent l'évolution des montants fixés par l'arrêté ministériel du 24 août 2006. En cas d'intervention, le temps passé entre le départ et le retour au domicile est compté en heures supplémentaires rémunérées ou récupérées.

Article 15 : IFCE élections

Dans le cadre des scrutins organisés à l'occasion d'élections politiques, les heures supplémentaires effectuées par les agents peuvent être compensées par des récupérations d'heures, le paiement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou d'indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE) pour les agents non éligibles aux IHTS.

Le montant de l'IFCE est calculé dans la double limité :

- D'un crédit global correspondant à ½ du taux moyen d'IFTS (2ème catégorie – attaché territorial) multiplié par le nombre de bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi
- D'un montant individuel au plus égal à ¼ du taux moyen annuel d'IFTS (2ème catégorie - attaché territorial)

L'IFCE est versée pour chaque jour de scrutin. Si deux scrutins ont lieu le même jour, il n'est versé qu'une seule indemnité.

IV Frais de déplacements :

Nb : Les remboursements de frais de déplacement prévus ci-dessous ont la nature de remboursements de frais professionnels. Ils ne constituent pas des primes ou indemnités et sont cumulables avec le régime indemnitaire institué par la présente délibération.

Article 16 : Remboursement des frais de déplacements

Frais de déplacement temporaire

Les agents territoriaux et les agents contractuels peuvent bénéficier de la prise en charge des frais engagés à l'occasion d'un déplacement temporaire effectué dans l'intérêt du service, notamment pour participer à une formation, une réunion, un examen ou un concours, sous réserve de la délivrance préalable d'un ordre de mission ou d'une autorisation de déplacement.

L'utilisation d'un véhicule de service constitue le moyen de transport prioritaire. En cas d'indisponibilité d'un véhicule de service ou lorsque l'intérêt du service le justifie, l'autorité territoriale peut autoriser l'agent à utiliser son véhicule personnel ou un autre moyen de transport individuel ou collectif.

L'utilisation d'un véhicule personnel est subordonnée à une autorisation préalable et à la souscription par l'agent d'une assurance couvrant les risques liés à cette utilisation.

Les frais de déplacement sont remboursés sur présentation des justificatifs requis, dans la limite des tarifs, taux et plafonds prévus par la réglementation applicable aux déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et les arrêtés pris pour son application.

À ce titre :

- les frais de transport collectif sont remboursés sur la base du tarif le plus économique compatible avec les nécessités du déplacement ;

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

- l'utilisation autorisée d'un véhicule personnel donne lieu au versement d'indemnités kilométriques calculées selon les taux réglementaires en vigueur ;
- les frais de péage et de stationnement sont remboursés sur présentation des justificatifs, dans la mesure où ils ont été préalablement autorisés et effectivement engagés pour les besoins du déplacement ;
- les frais supplémentaires de repas sont remboursés aux frais réels, dans la limite du taux applicable aux personnels de l'État ;
- les frais d'hébergement sont remboursés forfaitairement sur présentation d'un justificatif de paiement, dans la limite du plafond applicable au lieu de la mission et à la situation de l'agent.

Aucun remboursement n'est dû lorsque le transport, le repas ou l'hébergement est fourni gratuitement ou directement pris en charge par la collectivité, l'organisme d'accueil ou un tiers.
Les remboursements sont effectués conformément au décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001, au décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et aux arrêtés fixant les taux applicables aux personnels civils de l'État, dans leur rédaction en vigueur.

V- Dispositions finales

Article 17 : Date d'effet

La présente délibération entre en vigueur le premier jour du mois suivant l'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de transmission au représentant de l'État. Elle ne produit aucun effet rétroactif.
Les dispositions relatives au RIFSEEP s'appliquent aux agents bénéficiaires à compter de cette date ou, pour les agents recrutés ultérieurement, à compter de leur prise de fonctions.
Les dispositions du point II relatives à l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) s'appliquent aux fonctionnaires de police municipale concernés à compter de leur nomination et de leur prise effective de fonctions, sans pouvoir prendre effet avant l'entrée en vigueur de la présente délibération. Les attributions individuelles sont fixées par arrêté du maire, dans le respect des conditions, taux, plafonds et modalités de versement prévus par la présente délibération.

Article 18 : Abrogations

Sont abrogées, en tant que de besoin, et remplacées par la présente délibération :

- La délibération n° CM 2021-107 relative au régime indemnitaire du personnel de la commune ;
- Les délibérations ayant institué les primes non cumulables avec le RIFSEEP (IAT, IFTS, PSR, ISS) ;
- Ainsi que toute clause ou délibération antérieure attribuant un véhicule de service à un agent à titre individuel, y compris pour les trajets domicile-travail, laquelle est abrogée dès l'entrée en vigueur de la présente délibération.

Article 19 : Exécution

Dans le respect des bénéficiaires, critères, groupes, taux et plafonds fixés par la présente délibération, le maire détermine par arrêté individuel les montants attribués à chaque agent. Les arrêtés antérieurs incompatibles sont modifiés ou abrogés pour l'avenir dans le respect des droits acquis et des règles applicables aux décisions individuelles créatrices de droits.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Préfet au titre du contrôle de légalité, publiée et affichée conformément à la réglementation en vigueur.

***

Le Conseil municipal, à l'unanimité des votants,

Vu l'avis favorable du CST (Comitié Social territorial) du vendredi 23 octobre 2026,
Vu l'avis favorable de la commission plénière du jeudi 29 octobre 2026

approuve cette délibération.

***

Fait et délibéré les jour, mois, an que dessus.

Le maire,
Matthieu SEITE

La secrétaire de séance,
Stéphanie BLANCHARD

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 10/11/2026
Publié le
ID : 029-212900690-20261105-2026_091-DE

Annexe 1 Sujétions des régisseurs

Barème local annuel de la composante d'IFSE liée aux régies. Les montants servent à apprécier l'importance de la responsabilité confiée ; ils sont compris dans le plafond annuel d'IFSE du bénéficiaire. Les anciennes colonnes relatives au cautionnement sont supprimées.

Avance maximale ou recettes mensuelles moyennes pour une régie simple	**Total des deux valeurs pour une régie d'avances et de recettes**	**Composante annuelle**
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	120 €
De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	1 050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 050 € + 46 € par tranche supplémentaire de 1 500 000 €

Les valeurs sont celles de la régie concernée. Le montant des avances correspond au maximum autorisé ; les recettes sont appréciées selon la moyenne mensuelle constatée ou prévisionnelle lors de la création. Toute évolution durable justifie un réexamen. Les règles de proratisation et de versement sont celles de l'article 5.