Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

VILLE DE LANDERNEAU

SÉANCE DU VENDREDI 09 OCTOBRE 2026

Nombre de conseillers
En exercice : 33
Présents : 28
Votants : 33

L'an deux mille vingt six, le neuf octobre à 18:00, Le Conseil Municipal de la Commune de Landerneau dûment convoqué en conformité de la Loi du 5 avril 1884, le , s'est réuni à l'hôtel de Ville, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. Patrick LECLERC, Maire, pour la tenue de la séance de ce jour.

PRESENTS :
M. Patrick LECLERC, M. Yvon BOTHOREL, Mme Christine ROLLAND, M. Ludovic APPELGHEM, Mme Nadine RIVIER, M. Erwan LE BRONNEC, Mme Alexandra GUILLORÉ, M. Serge LE ROUX, M. Thierry MENIL, Mme Odile YVINEC, Mme Véronique SOUN, Madame Véronique PELLETEUR, Mme Gwénaëlle CUERONI, M. Philippe FOREST, Mme Viviane BERVAS, M. Frédéric TREBAOL, Madame Catherine LOTHOU, Mme Anne HERPE, M. Nicolas MOGUEN, M. Jean-Matthieu COURTOIS, M. Alexandre LE ROUX, M. Jérémy BERTHOU, M. Kevin PORHEL, Mme Colyne ORCIL, Mme Maëlle CARRO, M. Fabrice FOURFOOZ, Mme Karine CORNILY, Mme Gladys GRELAUD

ECXUSES AYANT DONNÉ MANDAT :
Mme Sophie ALLIGIER donne mandat à M. Erwan LE BRONNEC, Mme Céline ETESSE donne mandat à M. Jérémy BERTHOU, M. Stéphane LEPRETRE donne mandat à M. Yvon BOTHOREL, M. Yohann QUEFFÉLEC donne mandat à M. Ludovic APPELGHEM, M. Yannick LE HELLOCO donne mandat à MME Gladys GRELAUD

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

MME Nadine RIVIER nommée Secrétaire de Séance prend place au bureau en cette qualité.

Signé par : Patrick Leclerc
Date : 12/10/2026
Qualité : Président-Maire

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

Délibération N° DEL2026_111

SERVICES GÉNÉRAUX DE LA COLLECTIVITÉ

MISE À JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA VILLE

M. Yvon BOTHOREL donne lecture du rapport suivant :
Exposé

La Ville a délibéré le 2 décembre 2016 pour instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) , initialement créé pour le personnel de la fonction publique d'État, et transposable au personnel territorial.
Il est composé de 2 parties :
- L'IFSE : Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise,
- Le CIA : Complément Indemnitaire Annuel.

Par ailleurs, la délibération N° DEL2024_131 du 13 décembre 2024 instaure l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour la filière municipale. Cette ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable.
La Ville accueille chaque année des apprentis au sein de ses services et s'appuie, pour leur accompagnement et leur formation, sur des agents qui exercent les fonctions de maître d'apprentissage.

Cette mission implique l'accompagnement de l'apprenti dans son intégration au sein de la collectivité, dans l'acquisition de ses compétences et un suivi régulier de son parcours en lien avec l'organisme de formation.
Les agents fonctionnaires exerçant ces fonctions peuvent, lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par la réglementation, bénéficier d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre des fonctions de maître d'apprentissage. Cette disposition permet ainsi de reconnaître financièrement les sujétions et responsabilités particulières liées à l'exercice de cette mission.

Les agents contractuels qui assurent ces mêmes fonctions ne peuvent pas réglementairement bénéficier de cette NBI.
Afin de tenir compte de cette situation, la Ville souhaite faire évoluer son régime indemnitaire en créant une IFSE pour les agents contractuels exerçant les fonctions de maître d'apprentissage et étant identifiés dans le contrat d'apprentissage.
Pour cela, une indemnité de 50 € mensuels brut pourra ainsi être attribuée aux agents contractuels concernés pendant la durée du contrat d'apprentissage.

De plus, il est proposé la mise à jour de l'IFSE sujétions contraintes horaires :
En effet, lors de la mise en place du RIFSEEP en 2023, le montant alloué aux agents des espaces extérieurs et cimetière avaient été réévalués de 4 € soit un montant de 11€ brut par mois.

Pour mettre en conformité la délibération il convient d'ajouter une ligne supplémentaire.

ESPACES EXTERIEURS : voirie, signalisation, espaces verts	11 €

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

CIMETIERE

Aussi, au vu de ces éléments, il est proposé la mise à jour du RIFSEEP comme suit :

COMPOSITION DU REGIME INDEMNITAIRE :

Titre 1 : L'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE)
Titre 2 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
Titre 3 : La détermination des groupes de fonctions et des montants
Titre 4 : les conditions de versement
Titre 5 : les cas particuliers
Titre 6 : l'instauration des Indemnités Horaires de Travaux Supplémentaires (IHTS)

TITRE 1 : L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Pour chaque cadre d'emploi, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

1) Fonction d'encadrement, de pilotage ou de conception, et notamment :
- la responsabilité d'encadrement,
- 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)
- la conduite de projets

2) Technicité, expertise, 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

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

- la maîtrise d'un logiciel

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

* Le niveau de responsabilité des régisseurs d'avances et/ou de recettes,

Il est mis fin aux versements des indemnités de responsabilité au profit d'une compensation mensuelle attribuée aux régisseurs d'avances et/ou de recettes conformément au barème ci-dessous.

Régisseur d'avances	**Régisseur de recettes**	**Régisseur d'avances et de recettes**		
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	**Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)**	**Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)**	**Montant du cautionnement (en euros)**	**Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)**
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 201	1 220	160
De 12 201 à 18 00	De 12 201 à 18 00	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 000 à 150 000	De 76 000 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 00	De 150 001 à 300 00	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 00	1 500 (par tranche de 1.5 millions supplémentaires)	46 (par tranche de 1.5 millions supplémentaires)

Pour l'année 2022, l'indemnité de responsabilité des régisseurs et régisseurs suppléants sera versée en une seule fois sur la rémunération de décembre.

* Le travail en horaires décalés (dimanche, férié, nuit)

Il est mis fin aux majorations horaires pour travail normal de nuit, dimanche et férié au profit d'une compensation mensuelle attribuée aux postes dont le cycle de travail prévoit un travail de nuit, le dimanche ou un jour férié.
La compensation tient compte de la fréquence d'intervention : récurrente, occasionnelle ou très occasionnelle.

IFSE SUJETIONS CONTRAINTES HORAIRES	**IFSE SUJETIONS CONTRAINTES HORAIRES montant mensuel**
REGIE FAMILY	55 €

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

PLACIER (marchés)	30 €
FETES ET SPORT COORDINATRICE CULTURELLE ECOLE DE MUSIQUE (responsable) NETTOIEMENT ESPACES VERTS CV (2 agents)	15 €
ESPACES EXTERIEURS : voirie, signalisation, espaces verts CIMETIERE	11 €

* Encadrement tutorat d'un apprenti

Les agents contractuels qui assurent les fonctions de maître d'apprentissage ne peuvent pas réglementairement bénéficier de la NBI maître d'apprentissage versée aux fonctionnaires.
Afin de tenir compte de cette situation, une IFSE « Encadrement tutorat d'un apprenti » de 50€ brut mensuel est créée pour les agents contractuels exerçant les fonctions de maître d'apprentissage identifié dans le contrat d'apprentissage.

* Les travaux présentant des risques d'accident corporel ou de lésion organique

Il est mis fin aux indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants au profit d'une compensation mensuelle de 25 € attribuée aux postes dont les conditions de travail présentent des risques d'accidents corporels, de lésions, d'intoxication :
• Travaux de goudronnage
• Travaux de signalisation horizontale

Sont concernés par cette sujétion les emplois de voirie et de signalisation.

TITRE 2 : LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

Il est proposé d'attribuer chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'apprécier les éléments suivants :

1) L'appréciation générale liée à l'entretien professionnel selon les critères suivants :
* Efficacité dans l'emploi (4 items)
* Compétences professionnelles et techniques (4 items)
* Qualités relationnelles (3 items)
* Qualités d'encadrement (pour les agents concernés) (4 items)

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

2) La prise en compte de l'investissement personnel au-delà des missions habituelles telles que :
* Intérim d'un collègue absent non remplacé :
En remplacement d'un agent absent de manière continue pendant au moins deux mois (hors congés annuels) et qui appartient au même groupe de fonction ou à un niveau supérieur. Il s'agit d'un surcroît d'activité se traduisant par des tâches supplémentaires qui ne peuvent être différées et modifiant de manière substantielle l'organisation du travail habituel.
* Réalisation d'un travail exceptionnel : projet particulier ou évènement exceptionnel,
tâches limitées dans le temps et non reconductibles qui sortent des prérogatives habituelles du poste.
Le CIA sera versé aux agents qui ont bénéficié d'un entretien professionnel au titre de l'année évaluée et qui étaient présents dans la collectivité au 1er janvier sur l'année civile évaluée.

Le complément indemnitaire ne sera pas versé :
- Aux agents ayant eu une sanction disciplinaire dans l'année
- Aux agents absents toute l'année, n'ayant pas eu d'entretien professionnel,

TITRE 3 : DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS
Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État conformément à l'article L 714-4 du code général de la fonction publique.
« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».
A chaque groupe est attribué un montant indemnitaire :

GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**IFSE**			**CIA**	
		Borne inférieure	Montant mensuel de base	Montant annuel maximum *	Montant annuel minimum	Montant annuel maximum *
CATEGORIE A						
Groupe A1	Directeur général des services	0 €	850 €**	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
Groupe A2	Directeur	0 €	880 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
Groupe A3	Responsable de secteur	0 €	704 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
Groupe A4	Chargé de mission, autre fonction	0 €	704 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
CATEGORIE B						
Groupe B1-1	Responsable de service encadrement de + 10 agents	0 €	576 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

Groupe B1-2	Responsable de service encadrement de – 10 agents	0 €	385 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
Groupe B2	Expert	0 €	385 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
Groupe B3	Chargé de mission, autre fonction	0 €	385 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
CATEGORIE C						
Groupe C1	Encadrant de proximité, spécialiste d'application métier	0 €	350 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire
Groupe C2	Agent d'application, autre fonction	0 €	266 €	plafond réglementaire	0 €	plafond réglementaire

* Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.
** Le Directeur Général des Services percevra, en sus du régime indemnitaire, la prime de responsabilité attribuée à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés. Cette prime de responsabilité (décret n° 88-631 du 06/05/1988) est payable mensuellement, au taux maximum de 15% à ce jour applicable au montant de traitement brut (traitement indiciaire majoré de la nouvelle bonification indiciaire le cas échant, primes et supplément familial de traitement non compris).

TITRE 4 : LES CONDITIONS DE VERSEMENT :

A – LES BENEFICIAIRES :
- Les agents titulaire et stagiaires
- Les agents contractuels de droit public recrutés selon le tableau ci-dessous :

MOTIFS DE RECRUTEMENT	ARTICLES DE LOI du CGFP
lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	L 332-8-1°
lorsque les besoins ou la nature des fonctions le justifient	L 332-8 2°
emploi à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieur à 50 % d'un TC	L 332-8 5°
contrat à durée Indéterminée (après 6 ans CDD)	L 332-10
portabilité du CDI	L 332-12
vacance temporaire d'emploi dans l'attente	L 332-14

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

du recrutement d'un fonctionnaire	
contrat de projet	L 332-24
collaborateur de cabinet	L 333-1
recrutement travailleur handicapé	L 352-4

Une réfaction des primes des contractuels avec un transfert primes/points équivalent à celui des fonctionnaires sera appliquée à ces contractuels percevant des primes.

B – MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL :

Le montant de l'IFSE, l'ISFE (indemnité spéciale de fonction et d'engagement), de l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves) et du CIA sera proratisé dans les mêmes proportions que le traitement (temps non complet, temps partiel).

C- LA PERIODICITE DU VERSEMENT :

L'IFSE, l'ISFE part fixe et l'ISOE seront versées mensuellement dans la limite du montant individuel attribué.
Le CIA sera versé annuellement dans la limite du montant individuel attribué suite à l'entretien annuel d'évaluation, courant du 1er semestre N+1.

D – ATTRIBUTION INDIVIDUELLE :

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

E – LE RÉEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :
− En cas de changement de fonction ou d'emploi
− Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.
Le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique .
Le montant du CIA est déterminé annuellement à partir de l'entretien annuel, il n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.
L'enveloppe budgétaire consacrée à la part du complément indemnitaire sera déterminée chaque année par l'autorité territoriale et permettra la calcul d'une part individuelle pouvant être attribuée à chaque agent.

G – MODALITÉS DE MAINTIEN OU SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCE :

• L'IFSE, l'ISFE, l'ISOE :

☔ **Maintien intégral du régime indemnitaire**
Le versement de l'IFSE, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :
- De congés annuels,
- De congés maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption
- De congés pour accident de service et maladie professionnelle
- D'autorisation spéciales d'absence

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

- De départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Maintien partiel du régime indemnitaire :
MALADIE ORDINAIRE :
Le versement de l'IFSE, l'ISFE et l'ISOE sera modulé en tenant compte de l'absentéisme :
Le montant de l'IFSE et de l'ISFE et l'ISOE sera supprimé en cas de congés maladie ordinaire à compter du 1er jour d'arrêt jusqu'au 30ème jour d'absence consécutif.
A partir du 31ème jour d'arrêt les primes suivent le sort du traitement.

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE :
En cas d'exercice à temps partiel thérapeutique le montant des primes et indemnités est proratisé au regard de la durée effective du service.

Suppression du régime indemnitaire :
Le versement de l'IFSE, l'ISFE et l'ISOE sera suspendu pendant les périodes, conformément au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, édicté par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 :
- De congés de longue maladie
- De congés de grave maladie
- De congés de longue durée
- De congés de formation professionnelle,
- De suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné,
• LE CIA :
L'absence d'un agent n'implique pas automatiquement la proratisation ou l'annulation du versement du complément indemnitaire.
Il appartiendra à l'autorité territoriale, au regard de l'évaluation professionnelle, d'apprécier si l'impact du congé, eu égard notamment à sa durée, est de nature à diminuer ou supprimer cette part variable.

H- CUMULS :

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec les primes listées dans l'arrêté du 27 aout 2015 :
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...)
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération conformément à l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- La prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction

TITRE 4 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL :

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

Si, au regard des nouvelles modalités, un agent se voit doté 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.
Lors d'un recrutement qui porterait sur un profil très spécifique ou un métier en tension, le régime indemnitaire instauré dans la collectivité pour le groupe de fonctions occupé pourrait prévoir une indemnité différentielle qui ne pourrait être supérieure ou égale à 400 €, en sus du montant mensuel de base.

TITRE 5 : CAS PARTICULIERS :

A - DES AGENTS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE :
L' indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

Cette ISFE est exclusive de toutes 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 fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

L'organe délibérant détermine pour cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- le taux individuel de la part fixe,
- des critères pour l'attribution de la part variable,
- le plafond de la part variable.

Les bénéficiaires
Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois :
- des directeurs de police municipale
- des chefs de service de police municipale
- des agents de police municipale
- des gardes champêtres

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Instauration de la part fixe de l'ISFE
La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite des taux précisés dans le décret n°2024-614. Il est proposé de conserver les plafonds prévus par les textes pour les différents cadres d'emplois présents à la Ville de Landerneau. Les taux maximum sont donc les suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel en pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

Instauration de la part variable

Les montants plafonds annuels sont définis comme suit :

Cadres d'emplois	Montant annuel minimum	Montant annuel maximum
Chefs de police municipale	0€	Plafond réglementaire
Agents de police municipale	0€	Plafond réglementaire

Seront pris en compte les mêmes critères définis pour le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

Versement
Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée annuellement suite à l'entretien annuel d'évaluation, courant du 1er semestre N+1. Cette part variable sera versé aux agents qui ont bénéficié d'un entretien professionnel au titre de l'année évaluée et qui étaient présents dans la collectivité au 1er janvier sur l'année civile évaluée. Elle ne sera pas versée en cas de sanction disciplinaire dans l'année.
Les règles liées aux modalités de versement sont identiques à celles contenues dans le RIFSEEP notamment en termes d'absentéisme, de cumul et de modulation des montants individuels.

B – DES PROFESSEURS ET ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE :
Pas de référence RIFSEEP pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique.
Les agents conservent les dispositions antérieures à savoir :
- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) : part fixe

Les règles liées aux modalités de versement sont identiques à celles contenues dans le RIFSEEP notamment en termes d'absentéisme, de cumul et de modulation des montants individuels.

Dans un souci d'équité entre les agents de la collectivité, le RIFSEEP n'étant pas applicable au cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique, il est proposé de permettre à ces agents de percevoir un complément Indemnité de suivi et d'orientation annuel correspondant à une part optionnelle individuelle qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
Ce complément Indemnité de suivi et d'orientation (part modulable) serait affecté selon les critères définis par le CIA.

TITRE 6 : INSTAURATION DES INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) :

Les agents peuvent être appelés, selon les besoins du service, à effectuer des heures complémentaires dans la limite de la durée légale du travail, et des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail à la demande de l'autorité territoriale, du directeur général des services ou du directeur pour assurer la continuité du service public et/ou répondre aux besoins, obligations réglementaires des services.

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

Toute heure effectuée en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail sera considérée comme étant une heure supplémentaire.
Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires de catégorie B et de catégorie C, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature.
Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre et la production d'un décompte déclaratif mensuel et nominatif, validé et visé par le Responsable de service, permettant de comptabiliser de façon exacte le nombre d'heures supplémentaires accomplis par mois.
Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.
Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures.
Le contingent s'apprécie toutes heures supplémentaires confondues (heures de dimanches, de jour férié ou de nuit sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond).
Dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au Comité Technique.
Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au- delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduit pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).
Elles sont rémunérées au taux normal, Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

De manière exceptionnelle et à défaut de possibilité de récupération, les agents de catégorie C et B pourront se faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.
Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions de majoration du temps de récupération.

A : LES BENEFICIAIRES

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires concernent les fonctionnaires des catégories B et C ainsi que les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions de mêmes nature,
Dont les missions relèvent :
- Des interventions d'astreinte :
o Pour répondre à une situation de risque résultant d'un évènement imprévisible: tous emplois
o Dans le cadre de représentant du propriétaire: tous emplois du service sport, fêtes et manifestations, ainsi que les emplois de régisseurs et régisseurs adjoints
- Des dépassements des obligations normales de service :
o Travaux exceptionnels, urgents : tous emplois
o Manifestations ponctuelles : tous emplois
o Travail du 1er mai : tous emplois

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

o Les élections : tous emplois

B : LES CONDITIONS D'INDEMNISATION :

Pour les agents à temps complet la rémunération horaire des heures supplémentaires est calculée sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent et de l'indemnité de résidence divisée par 1820. Ce taux horaire est ensuite majoré de 125 % pour les quatorze premières heures puis de 127 % pour les heures suivantes.

En outre, l'heure supplémentaires est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et de 66 % lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.
Les agents qui bénéficient d'un temps partiel sur autorisation ou de droit peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein. Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel prévu à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 précité (25 heures) égal à la quotité de travail effectuée par l'agent.
Un agent à temps non complet et appartenant à un grade éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), amené à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, est rémunéré sur la base horaire résultant d'une proratisation de son traitement, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Au-delà le montant est calculé selon les modalités d'un agent à temps complet et conformément au décret n°2002-60 précité

C : LES CONDITIONS DE RECUPERATION :

Le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération :

HEURES SUPPLÉMENTAIRES	RECUPERATION
Heure supplémentaire	1h15 min
Heure supplémentaire de nuit	2h15 min
Heure supplémentaire de dimanches et fériés	2h00 min

D : LE VERSEMENT :

Le contrôle et le paiement des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif mensuel et nominatif, validé et visé par le responsable de service.

E : CUMULS :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la concession de logement par nécessité absolue de service, la

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

convention d'occupation précaire avec astreinte et les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Vu le code général des collectivités territoriales
Vu le code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi 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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps de référence à l'État pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
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 le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,
Vu le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves allouée aux enseignants artistiques,
Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2022 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu la délibération N° DEL2024_131 du 13 décembre 2024 instaurant l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour la filière municipale,
Vu la délibération de la ville n° DEL2016-132-SG du 2 décembre 2016 modifiée par la délibération n° 2022_133 du 16 décembre 2022 modifiant le rifseep,
Vu l'avis du bureau municipal du 14 septembre 2026,
Vu l'avis du comité social territorial du 18 septembre 2026,

Après en avoir délibéré, le Conseil Munipal décide :
Délibération

- D'adopter la mise à jour du régime indemnitaire.

- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire.

- D'inscrire au budget les crédits correspondants.

A reçu un avis favorable en Commission Ressources et Transition du 29/09/2026

Envoyé en préfecture le 12/10/2026
Reçu en préfecture le 12/10/2026
Publié le
ID : 029-212901037-20261009-DEL2026_111_SG-DE

Décision du Conseil municipal

Pour : 33

Fait à Landerneau, le 09/10/26

Le Maire,

Patrick LECLERC

Les actes pris par les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé à leur affichage en mairie ou à leur notification aux intéressés ainsi qu'à leur transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement. Recours pour excès de pouvoir : toute personne physique ou morale se sentant lésée par un acte mentionné aux articles L.2131-2 et L.2131-3 du code général des collectivités territoriales dispose d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle l'acte est devenu exécutoire pour demander au Tribunal administratif ou au représentant de l'État dans le département la mise en œuvre de la procédure.