Envoyé en préfecture le 20/07/2026
Reçu en préfecture le 20/07/2026
Publié le
ID : 029-212902076-20260707-2026_085-DE

Plourin lès-Morlaix

COMMUNE DE

PLOURIN-LES-MORLAIX

DEPARTEMENT DU FINISTERE

ARRONDISSEMENT DE MORLAIX

NOMBRE DE CONSEILLERS :

En exercice : 27

Présents : 21

Votants : 26

DATE DE CONVOCATION :

Le 30/06/2026

Secrétaire de séance :

Morgane Bicrel

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

CONSEIL MUNICIPAL DU 07 JUILLET 2026

Délibération N°2026_085

Le sept juillet deux mille vingt-six à vingt heures, le conseil municipal de Plourin-lès-Morlaix, légalement convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Guy Pennec, Maire.

Etaient présents : (Formant la majorité des membres en exercice)

Françoise Barbier, Virginie Bernard, Morgane Bicrel, Maryse Bizouarn, Jean-François Chauvel, Mickaël Deouches, Nicole Douguet, Kilian Floc'h, Edith Glorennec, Valentin Huet, Jérôme Jouêtre, Myriam Kerrien, Loïc Larher, Roxane Léa-Martin, Alain Lemeur, Michel Martin, Julie Mathieux, Guy Pennec, Gérard Pirou, Christelle Quiniou, Nicolas Ulrich

Était absente : Stéphanie Primel

Était excusé : Virginie Baz, Marc Beaumont, Augustin De Calan, Laurence Huon, Catherine Manchec

A donné pouvoir : Virginie Baz à Morgane Bicrel, Marc Beaumont à Nicolas Ulrich, Augustin De Calan à Valentin Huet, Laurence Huon à Guy Pennec, Catherine Manchec à Françoise Barbier

OBJET : RESSOURCES HUMAINES – Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu :

- le code général des collectivités territoriales,
- le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,
- 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,
- le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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,
- 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,
- le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- la circulaire 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 2019-053 instaurant le RIFSEEP
- Vu la délibération 2022-067 portant modification de la délibération 2019-053
- Vu la délibération 2025-83 précisant les modalités d'application du RIFSEEP en cas d'absence,
- l'avis du Comité social territorial en date du 23 Juin 2026,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante de mettre en œuvre le RIFSEEP dans les conditions présentées ci-dessous.

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

Envoyé en préfecture le 20/07/2026
Reçu en préfecture le 20/07/2026
Publié le
ID : 029-212902076-20260707-2026_085-DE

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) ayant deux composantes :
  - ✓ IFSE mensuelle : liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
  - ✓ IFSE annuelle fixe forfaitaire
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Article 3-1 : Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

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

Article 3-2 : Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	**Définition**	**Définition**
Tenir 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 bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, déplacements, horaires...

Article 3-3 : Définition des critères pour la part variable (CIA)

Le versement du complément indemnitaire (CIA) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle *(entretien professionnel du fonctionnaire et du contractuel, évaluation du stagiaire)* :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La capacité d'encadrement

Envoyé en préfecture le 20/07/2026
Reçu en préfecture le 20/07/2026
Publié le
ID : 029-212902076-20260707-2026_085-DE

Article 4 : Classification des emplois et plafonds – Groupes de Fonctions

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emploi des attachés territoriaux

Groupe de Fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants plafonds IFSE	CIA	TOTAL
Groupe A1	Direction Générale des Services	36210	6390	42600
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint (e) - Responsable de service - Autres fonctions	32130	5670	37800

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emploi des rédacteurs territoriaux

Groupe de Fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants plafonds IFSE	CIA	TOTAL
Groupe B1	Responsable de un ou plusieurs services	17480	2380	19860
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, coordination, pilootage, gestion ou animation d'un service, expertise , Chargé (e) de mission - Autres fonctions	16015	2185	18200

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emploi des techniciens territoriaux

Groupe de Fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants plafonds IFSE	CIA	TOTAL
Groupe B1	Responsable de un ou plusieurs services	19660	2680	22340
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, coordination, pilootage, gestion ou animation d'un service, expertise , Chargé (e) de mission - Autres fonctions	18580	2535	21115

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emploi des assistants territoriaux de conservation du patrimoine

Groupe de Fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants plafonds IFSE	CIA	TOTAL
Groupe B1	Responsable de un ou plusieurs services	16720	2280	19000
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, coordination, pilootage, gestion ou animation d'un service, expertise , Chargé (e) de mission - Autres fonctions	14960	2040	17000

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emploi des adjoints administratifs, adjoints techniques, , agents de maîtrise, ATSEM, adjoint du patrimoine, adjoints d'animation, opérateurs APS

Groupe de Fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants plafonds IFSE	CIA	TOTAL
Groupe C1	Responsable de un ou plusieurs services - Chef d'équipe, gestionnaire comptable, RH, Assistant (e) de direction, qualifications particulières, technicité particulière - Autres fonctions	11340	1260	12600
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil - Autres fonctions	10800	1200	12000

Envoyé en préfecture le 20/07/2026
Reçu en préfecture le 20/07/2026
Publié le
ID : 029-212902076-20260707-2026_085-DE

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE

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

Critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Capacité à diffuser son savoir à autrui
Formations suivies	Niveau de la formation – nombre de jours de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité (Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste)	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE mensuelle attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés au présent article.

Article 6 : Modalités de versement

- **IFSE (Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise)**

L'IFSE a deux composantes :
- L'IFSE mensuelle liée aux fonctions et à l'expérience.
- L'IFSE annuelle forfaitaire versée en 2 fois en mai (60 %) et en novembre (40%).

- **CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**

Le CIA est versé annuellement en novembre après l'entretien professionnel de l'agent.

L'IFSE et le CIA sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE annuelle et le CIA sont calculés sur une période de référence entre le 1er novembre année n-1 et le 31 octobre année n.
Les agents doivent être en position d'activité sur cette période.
Pour les agents dont la présence n'est pas continue sur l'intégralité de cette période, notamment en cas de recrutement par voie de mutation, détachement ou changement de situation en cours de période, les droits sont déterminés au prorata de la durée de présence effective.

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.

Envoyé en préfecture le 20/07/2026
Reçu en préfecture le 20/07/2026
Publié le
ID : 029-212902076-20260707-2026_085-DE

Article 7 : Sort du régime indemnitaire en cas d'absence

7.1 : Sort de l'IFSE

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement y compris pour les agents contractuels pour les congés suivants :

- Les congés annuels,
- Le congé de maternité,
- Le congé de naissance,
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- Le congé d'adoption,
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement y compris pour les contractuels pour les congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire (CMO),
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Le régime indemnitaire est proratisé au temps de travail effectif en cas de Temps partiel thérapeutique.

Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM) dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

Le régime indemnitaire n'est pas maintenu en cas de congé de longue durée (CLD) et période préparatoire au reclassement (PPR).

7.2 Rétroactivité

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce congé lui demeurent acquises.

7.3 Sort du CIA

Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA.
Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.
Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.
Ainsi, le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent mais sera modulé en fonction des critères exposés à l'article 3-3 de la présente délibération.

Article 8 : Réexamen

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade des agents. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Article 9 : Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

La part fixe (I.F.S.E) est cumulable, le cas échéant, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires IHTS, , astreintes, élections, permanences...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel

Envoyé en préfecture le 20/07/2026
Reçu en préfecture le 20/07/2026
Publié le
ID : 029-212902076-20260707-2026_085-DE

Article 10 : Abrogation des dispositions antérieures

Cette délibération abroge les délibérations D2019-053 du 23/03/2019, D 2022-067 du 20 septembre 2022, D2025-83 du 01 juillet 2025, relatives à l'instauration du RIFSEEP et à ses modalités d'application.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré, décide :

- ✓ D'adopter le régime indemnitaire dans les conditions mentionnées ci-dessus à compter du 1er septembre 2026
- ✓ Que les crédits correspondants seront inscrits au budget

Adopté à l'unanimité,

Et ont, les membres présents, signé au registre

Pour extrait conforme

Secrétaire de séance
Morgane BICREL
Adjointe à la Culture et à la Communication

Le Maire, Guy Pennec

MAIRIE DE PLOURIN LES MORLAIX 29600

Le Maire, certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Rennes (par voie postale au 3 contour de la Motte 35000 RENNES ou par voie dématérialisée via l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr*) dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.*