Envoyé en préfecture le 15/01/2026
Reçu en préfecture le 15/01/2026
Publié le
ID : 029-212902084-20260113-2026D001-DE

MAIRIE DE PLOURIN
29830 PLOURIN

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Conseillers :
En exercice : 15
Présents : 14
Votants : 14

L'an deux mille vingt-quatre.
Le 13 janvier 2026 à 20h30 le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en Mairie, en séance publique, sous la présidence de Monsieur Antoine COROLLEUR, Maire.

Date de la convocation : 08 janvier 2026
Date d'affichage : 14 janvier 2026
Certifiée exécutoire : 13 janvier 2026

Etaient présents :
MM. Antoine COROLLEUR, Marie-Christine LAINEZ, Christian RIOU, Marie-Odile COURAND , Hervé FALC'HON, Jeanine PERCHOC, , Delphine PLUCHON, Arnaud SANJOSÉ, Bernard JAOUEN, Catherine LE JEUNE, Sébastien LÉAUSTIC, Mathieu CALVEZ, formant la totalité des membres en exercice.

Absents : Vanessa MOËNNER excusé qui a donné pouvoir à Delphine PLUCHON,

Madame Delphine PLUCHON, a été élue Secrétaire de séance.

Le compte-rendu du précédent conseil est adopté

MISE EN PLACE DU RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions,de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel) en remplacement du RÉGIME INDEMNITAIRE :

REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE ET INSTAURATION DU RIFSEEP : Institution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment l' article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique territoriale et notamment les articles 33 et 88,
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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'État, modifié par le décret 201-1916 du 27 décembre 2016,
Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 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'État (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)
Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 20 mai 2014 susvisé,
Vu la circulaire du 3 avril 2017 pris pour la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique Territoriale,
Vu la saisine au Comité Technique en date du 22 février 2018,
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP

Article 1 : Bénéficiaires
Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

Envoyé en préfecture le 15/01/2026
Reçu en préfecture le 15/01/2026
Publié le
ID : 029-212902084-20260113-2026D001-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

(le contrat de l'agent devra viser la délibération et prévoir un article relatif au RIFSEEP pour fixer le montant attribué à titre individuel).

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, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle, déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste.
- une part variable CIA, Complément Indemnitaire Annuel liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

Il est proposé d'instaurer ces deux parts.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

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

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre 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.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

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, …

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

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

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences…),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel *(le cas échéant).*

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

Les montants correspondent aux montants bruts annuels minimum et maximum en euros alloués pour un agent à temps complet présent sur une année.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tels que suit.

Envoyé en préfecture le 15/01/2026
Reçu en préfecture le 15/01/2026
Publié le
ID : 029-212902084-20260113-2026D001-DE

A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaires de Mairie

GROUPE	Niveau de responsabilité d'expertise ou de sujétions	Montants de base annuels IFSE Minimum	IFSE Maximum	CIA Minimum	CIA Maximum
1	- Directeur général des Services, secrétaire général *Emploi concerné : Secrétaire Générale*	0	18 000€	0	1 500€
2	- Responsable de direction - Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement	0	10 800 €	0	1 000€
3	- Adjoint de direction - Responsable d'un service	0	8 100€	0	700 €
4	- Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupe 1, 2 et 3	0	5 400 €	0	600 €

B. Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux

GROUPE	Niveau de responsabilité d'expertises ou sujétions	Montants de base annuels IFSE Minimum	IFSE Maximum	CIA Minimum	CIA Maximum
1	- Responsable de service avec encadrement ou coordination d'une équipe	0	6 000€	0	500 €
2	- Responsable de service sans encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes	0	3 600 €	0	400 €
3	- Assistant - Autres emplois non répertoriés en groupe 1 et 2	0	2 400 €	0	400 €

C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs, des agents de maîtrise, des adjoints techniques, des ATSEM et des adjoints d'animation

GROUPE	Niveau de responsabilité d'expertises ou sujétions	Montants de base annuels IFSE Minimum	IFSE Maximum	CIA Minimum	CIA Maximum
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières Emploi concerné : Assistante de Gestion administrative, Agent de maîtrise, Agent technique	1850	8964€	0	500€
2	- Agent d'exécution - Autres emplois non répertoriés en groupe 1 Emploi concerné : Agent d'accueil, ATSEM, Animatrice périscolaire, Agent technique	0	2500 €	0	350 €

Envoyé en préfecture le 15/01/2026
Reçu en préfecture le 15/01/2026
Publié le
ID : 029-212902084-20260113-2026D001-DE

Article 5 : Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

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.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé de mettre en œuvre une enveloppe consacrée au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel fondé sur la manière d'exercer les missions confiées.

Cette enveloppe facultative est ainsi modulable en fonction de la manière de servir.

Manière de servir : Exécuter normalement les missions confiées, respecte les consignes et les objectifs prévus – Faire preuve d'un engagement et d'une implication forte et d'une réelle force de propositions avec une attitude positive et constructive – Réaliser, outre les missions relevant de sa fiche de poste, des missions supplémentaires exceptionnelles et d'une réelle disponibilité pour faire face à des surcharges de travail.

Le montant est individualisé et prend en compte l'atteinte des objectifs fixés mais aussi l'engagement professionnel et son efficacité, la disponibilité, etc.

L'attribution du CIA ne présente donc aucunement un caractère d'automaticité. Il peut varier d'une année sur l'autre en fonction des éléments ci-dessus évoqués. Cette part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel, peut être versée à raison d'une fois par an. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6 : Modalités de retenue ou de suppression pour absence :

Les primes sont maintenues pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absences régulièrement accordées,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité

Les primes sont suspendues pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC)

Néanmoins, les primes versées à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie demeurent acquises.

Après en avoir délibéré, le conseil à l'unanimité décide :

Article 1 :

D'instaurer une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2 :

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des 2 parts de la prime, dans le respect des principes définies ci-dessus.

Article 3 :

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

Pour copie Certifiée Conforme,
Le Maire,
Antoine COROLLEUR

MAIRIE DE PLOURIN (FINISTERE)