Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL DE MARZAN

Séance du jeudi 08 octobre 2026

Date de convocation :	28 septembre 2026	Conseillers en exercice :	23
Date d'affichage :	28 septembre 2026	Conseillers présents :	20
		Conseillers votants :	23

L'an deux mille vingt-six, le huit octobre, à dix-neuf heures trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune, convoqué le vingt-huit septembre deux mille vingt-six, s'est réuni à la mairie en séance publique sous la présidence de M. Denis LE RALLE, Maire.

Etaient présents : M. Denis LE RALLE, Mme Annie DRENO, M. Sylvain GUEDAS, Mme Sylvie BENNEKA, M. Augustin PAULAY, M. Jean-Pierre ZUCCHI, Mme Françoise HEBEL, M. Patrick MONNEREAU, M. Christian TREMANT, Mme Marie-Pierre SANTERRE, M. Rémi MATHURIN, M. Réda OUKRINE, Mme Patricia TALIO, M. Jean-Marc NOEL, Mme Nathalie BANCEL, Mme Marie CATREVAUX, Mme Camille LE PAGE, M. Jacky NAULIN, Mme Alexandra CONTRATTI, Mme Lise CRONIER.

Étaient absents excusés :
Mme Rachelle HILLAIREAU a donné pouvoir à Mme Annie DRENO
Mme Stéphanie LA MANNA a donné pouvoir à Mme Marie CATREVAUX,
M. Morgan JOANNIC a donné pouvoir à M. Augustin PAULAY.

M. Jacky NAULIN a été élu secrétaire de séance.

- **Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents communaux - CNE081026-08**

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal que le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a été créé par le décret du 20 mai 2014 pour la fonction publique d'État, avec une généralisation progressive entre le 1er juillet 2015 et le 1er janvier 2017 pour la majorité des corps de l'État.

Pour la fonction publique territoriale, l'application s'est faite progressivement par le mécanisme de parité avec les corps de référence de l'État.

Le RIFSEEP est aujourd'hui le principal système de primes applicable aux agents de la fonction publique territoriale. Il a été créé pour remplacer la plupart des anciennes primes et permettre une rémunération plus en lien avec les responsabilités exercées et l'implication professionnelle des agents.

Le RIFSEEP comprend deux composantes :

L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) qui rémunère :
- les responsabilités exercées ;
- le niveau d'expertise et de technicité ;
- les contraintes particulières du poste ;
- les fonctions d'encadrement.

Cette indemnité est généralement versée chaque mois.

Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) qui permet de reconnaître :

- l'engagement professionnel ;
- la manière de servir ;
- l'atteinte des objectifs fixés à l'agent.

Il est facultatif dans son attribution individuelle, mais doit être prévu dans le dispositif RIFSEEP lorsqu'une collectivité l'instaure.

La mise en place ou la modification du RIFSEEP doit faire l'objet :

1. d'un projet élaboré par l'exécutif ;
2. d'un avis préalable du Comité Social Territorial (CST) ;
3. d'une délibération du Conseil Municipal.

À Marzan, le RIFSEEP a été mis en place, avec l'appui du Centre de gestion de la fonction publique territoriale, par une délibération de janvier 2021, instaurant 5 groupes de fonctions, cotés par cadre d'emploi.
Il a été modifié par une délibération de juillet 2021 créant un 6ème groupe de fonctions.
Il a été ensuite complété en 2023 par l'ajout du cadre d'emploi des animateurs au groupe de fonctions n°2 instauré en 2021.

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'il a souhaité une modification et une revalorisation du RIFSEEP des agents communaux, mais qu'il ne s'agit pas d'une refonte globale du régime instauré en janvier 2021.

M. le Maire précise que la Commission ressources humaines a travaillé, à l'initiative de M. le Maire, sur des propositions de modification et de revalorisation du RIFSEEP.

M. le Maire indique qu'il a sollicité l'avis du Comité social territorial (CST) départemental sur la base des trois propositions présentées ci-après.

1. la création d'un nouveau groupe de fonctions G2, s'intercalant dans les groupes de fonctions établis en 2021, correspondant aux fonctions de direction générale adjointe :

La description de ce groupe de fonctions est proposée dans le tableau descriptif ci-après qui comprend désormais 7 groupes de fonctions.

Groupes de fonctions		Critères	
1	**Direction générale des services**	Responsabilité	Management des agents de la commune, Participe à la détermination des objectifs, conseil aux élus, coordination, priorisation, arbitrages, suivi et évaluation au niveau de la commune
		Technicité	Préparation et suivi des décisions des élus Suivi et responsabilité des dossiers administratifs, juridiques et financiers Poste exigeant la maîtrise de plusieurs domaines de compétences et une expérience confirmée
		Contraintes / Particularités	Fonctions à enjeux : -Garant de la fonctionnalité de la structure, qualité du service rendu -Enjeu relationnel important Et contraintes organisationnelles
2	**Direction générale adjointe**	Responsabilité	Management des agents de la commune en l'absence du DGS ; Participation à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques de la commune en appui du DGS, et plus spécifiquement de la politique des ressources humaines de la collectivité ; Participation, en appui du DGS, à la préparation du budget de la commune et à son exécution / et à celui du CCAS ; Participation à la préparation et au suivi des élections.

Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

		Technicité	Préparation et suivi des décisions d Suivi et responsabilité des dossiers Maîtrise avec expérience confirmée des règles relatives aux carrières, à la rémunération et à la protection sociale ; Maîtrise avec expérience confirmée des règles budgétaires et des procédures d'élections, notamment professionnelles.
		Contraintes / Particularités	Fonctions à enjeux : Gestion de dossiers sensibles et confidentiels ; Gestion de situations individuelles complexes ; Nécessité d'une forte disponibilité lors des élections.
3	**Responsable de service composé d'agents permanents**	Responsabilité	Gestion de domaines d'activités d'un service en autonomie sous la supervision du DGS, encadrement d'une équipe d'agents permanents et non permanents. Participe à la conception et à la mise en œuvre des projets liés au service Interface avec les élus et les partenaires extérieurs relevant de leur domaine d'activité
		Technicité	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'activités, qualifications spécifiques Gestion des ressources humaines et matérielles liées à leur activité.
		Contraintes / Particularités	Enjeu relationnel reconnu et/ou contrainte physique et/ou contraintes organisationnelles
4	**Responsable de service composé majoritairement d'agents non permanents**	Responsabilité	Gestion d'un domaine d'activités d'un service en autonomie sous la supervision du DGS, encadrement d'une équipe d'agents majoritairement non permanents (saisonniers, renfort d'activité). Participe à la conception et à la mise en œuvre des projets liés au service Interface avec les élus et les partenaires extérieurs relevant de leur domaine d'activité
		Technicité	Maîtrise d'un domaine d'activité, qualifications spécifiques Gestion des ressources humaines et matérielles liées à leur activité.
		Contraintes / Particularités	Enjeu relationnel reconnu et/ou contrainte physique et/ou contraintes organisationnelles
5	**Gestionnaire / Coordinateur de structure / Agent référent avec mission spécifique**	Responsabilité	Référent sur ses domaines de compétences en autonomie sous la supervision du DGS, coordination d'une structure
		Technicité	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'activités nécessitant des qualifications spécifiques, participe au pilotage de projets.
		Contraintes / Particularités	Enjeu relationnel reconnu et/ou contraintes organisationnelles
6	**Agent polyvalent avec niveau de technicité et de contraintes reconnu**	Responsabilité	Poste d'application/missions opérationnelles
		Technicité	Maîtrise de leurs missions Qualifications particulières ou technicité pouvant s'acquérir par acquisition rapide de connaissances ou de process.
		Contraintes / Particularités	Enjeu relationnel reconnu Et/ou contrainte physique ou psychologique reconnue
7	**Agent polyvalent avec niveau modéré de technicité et de contraintes**	Responsabilité	Poste d'application/missions opérationnelles
		Technicité	Une appropriation et un respect des consignes ou de process permet l'exécution des missions.
		Contraintes / Particularités	Et/ou contrainte physique ou psychologique modérée ou occasionnelle

2. une augmentation identique pour chaque groupe de fonctions, existant depuis 2021, de 115 € bruts par mois de l'IFSE (le CIA est inchangé) avec définition des montants d'IFSE et de CIA pour le nouveau groupe de fonctions G2 :

Le tableau des cadres d'emplois selon les groupes de fonctions avec les montants d'IFSE revalorisés, les montants de CIA étant inchangés, et intégrant le nouveau groupe de fonctions n°2 est présenté comme suit :

Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

Groupes	Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés	IFSE (montant plafond brut annuel, base temps complet)	CIA (montant plafond brut annuel, base temps complet)
1	Attachés, Rédacteurs	12 705 €	1 400 €
2	Attachés, Rédacteurs	7 500 €	900 €
3	Rédacteurs, Techniciens, Animateurs Adjoints techniques territoriaux, Adjoints administratifs territoriaux,	6 280 €	600 €
4	Adjoints territoriaux d'animation	5 180 €	500 €
5	Assistant de conservation du patrimoine, Adjoints administratifs territoriaux, Adjoints territoriaux du patrimoine	4 880 €	450 €
6	Adjoints administratifs territoriaux, Adjoints techniques territoriaux	4 380 €	400 €
7	Adjoints administratifs territoriaux, Adjoints techniques territoriaux, Adjoints territoriaux d'animation	2 380 €	110 €

Par rapport aux montants d'IFSE définis en 2021, il est noté qu'une augmentation de 115 € bruts par mois conduit à l'évolution suivante pour chaque groupe de fonctions :

évolution 2021 / 2026	
groupes de fonction	IFSE brut mensuel
G1	12%
G2 (nouveau groupe)	
G3 (ex G2)	28%
G4 (ex G3)	36%
G5 (ex G4)	39%
G6 (ex G5)	46%
G7 (ex G6)	138%

Il est précisé que le montant individuel de l'IFSE est fixé, pour chaque agent, par un arrêté individuel de l'autorité territoriale dans la limite du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant. Il est déterminé en tenant compte des fonctions exercées, des sujétions particulières, de l'expertise requise ainsi que de l'expérience professionnelle de l'agent. Le montant individuel du CIA est fixé annuellement dans la limite du plafond fixé pour le groupe de fonctions, au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

3. <u>une mise en conformité des modalités d'attribution de l'IFSE en cas de congés pour raisons de santé :</u>

M. le Maire indique que le RIFSEEP, instauré en 2021, pour les agents de la commune de Marzan prévoyait déjà certaines modalités pour l'indisponibilité, notamment physique.

Il est précisé qu'il convient également d'intégrer de nouvelles dispositions règlementaires par référence à la fonction publique d'État, notamment les dispositions du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État, dont les dispositions sont transposables au régime indemnitaire des collectivités territoriales dans le respect du principe de parité.

Il est donc proposé la rédaction suivante pour les modalités d'indisponibilité, notamment physiques :

	Modulation de l'IFSE	**Modulation du CIA**
Congé maladie ordinaire	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés).
Maladie professionnelle imputable au service / accident de service	IFSE maintenue intégralement	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés).
Congé de longue maladie (fonctionnaires titulaires et possiblement stagiaires) **Congé de grave maladie (agents contractuels de droit public)**	IFSE maintenue à hauteur de 33 % durant la première année du congé de longue maladie ou du congé de grave maladie, et à hauteur de 60 % durant les deuxième et troisième années de ce congé.	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés) puis supprimé lorsque l'agent est absent sur une année complète
Congé de longue durée	Suspension de l'IFSE	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés) puis supprimé lorsque l'agent est absent sur une année complète
Congé maternité /paternité adoption	IFSE maintenue intégralement	L'agent est évalué sur la période travaillée uniquement (pas de prorata temporis appliqué au CIA).

Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

M. le Maire précise que l'enveloppe prévisionnelle globale du régime indemnitaire intégrant ces modifications et la revalorisation de l'IFSE se présente comme suit :

groupes de fonctions	IFSE plafond brut annuel	CIA plafond brut annuel	ETP	total IFSE plafond brut annuel	total CIA plafond brut annuel	total RIFSEEP plafond brut annuel	Crédits globaux (chargés) annuels
G1	12 705,00 €	1 400,00 €	1	12 705,00 €	1 400,00 €	14 105,00 €	19 041,75 €
G2	7 500,00 €	900,00 €	1	7 500,00 €	900,00 €	8 400,00 €	11 340,00 €
G3	6 280,00 €	600,00 €	1	6 280,00 €	600,00 €	6 880,00 €	9 288,00 €
G4	5 180,00 €	500,00 €	1	5 180,00 €	500,00 €	5 680,00 €	7 668,00 €
G5	4 880,00 €	450,00 €	0,8571	4 182,65 €	385,70 €	4 568,34 €	6 167,26 €
G6	4 380,00 €	400,00 €	5	21 900,00 €	2 000,00 €	23 900,00 €	32 265,00 €
G7	2 380,00 €	110,00 €	0,7143	1 700,03 €	78,57 €	1 778,61 €	2 401,12 €
total	**43 305,00 €**	**4 360,00 €**	**10,5714**	**59 447,68 €**	**5 864,27 €**	**65 311,95 €**	**88 171,13 €**

M. le Maire précise que le calcul de ces montants est défini sur la base des effectifs et des quotités de travail actuels. L'enveloppe globale annuelle pourra être amenée à évoluer en fonction des changements dans les effectifs et/ou les quotités de travail.

M. le Maire propose l'instauration de ces nouvelles dispositions du RIFSEEP à compter du 1er octobre 2026.

M. le Maire précise que les autres dispositions du RIFSEEP, institué par la délibération du Conseil Municipal du 28/01/2021, modifié par les délibérations du Conseil Municipal du 15/07/2021 et du 09/11/2023, sont inchangées.

M. le Maire informe le Conseil Municipal que le Comité social territorial (CST) départemental, réuni le 22 septembre 2026, a émis les avis suivants :

- avis favorable à l'unanimité des membres du collège des représentants des collectivités et établissements publics,
- quatre avis favorables, trois avis défavorables du collège des représentants du personnel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents ou représentés,

- approuve les propositions de modification et de revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents communaux, ci-avant présentées, avec mise en œuvre au 01/10/2026,

- décide :

  - la création d'un nouveau groupe de fonction G2 correspondant aux fonctions de direction générale adjointe selon les critères décrits dans le tableau ci-avant présenté, avec le régime indemnitaire suivant :

Groupe de fonctions	Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés	IFSE (montant plafond brut annuel, base temps complet)	CIA (montant plafond brut annuel, base temps complet)
2	Attachés, Rédacteurs	7 500 €	900 €

  - une augmentation identique pour chaque groupe de fonctions, existants depuis 2021, de 115 € bruts par mois de l'IFSE, comme détaillée par groupe de fonction dans le tableau ci-avant présenté.

Envoyé en préfecture le 13/10/2026
Reçu en préfecture le 13/10/2026
Publié le
ID : 056-215601261-20261008-CNE08102608-DE

- une adaptation des modalités de modulation de l'IFSE et du CIA pour raisons d'indisponibilités notamment physiques, comme suit :

	Modulation de l'IFSE	**Modulation du CIA**
Congé maladie ordinaire	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés).
Maladie professionnelle imputable au service / accident de service	IFSE maintenue intégralement	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés).
Congé de longue maladie (fonctionnaires titulaires et possiblement stagiaires) **Congé de grave maladie (agents contractuels de droit public)**	IFSE maintenue à hauteur de 33 % durant la première année du congé de longue maladie ou du congé de grave maladie, et à hauteur de 60 % durant les deuxième et troisième années de ce congé.	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés) puis supprimé lorsque l'agent est absent sur une année complète
Congé de longue durée	Suspension de l'IFSE	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année au-delà de 30 jours ouvrés d'absence (le CIA n'est pas impacté si l'agent est absent moins de 30 jours ouvrés) puis supprimé lorsque l'agent est absent sur une année complète
Congé maternité /paternité / adoption	IFSE maintenue intégralement	L'agent est évalué sur la période travaillée uniquement (pas de prorata temporis appliqué au CIA).

- l'inscription des crédits nécessaires au budget, étant précisé que les crédits nécessaires pour la mise en œuvre au 01/10/2026 ont été inscrits au BP 2026.

Pour copie conforme,
MARZAN, le 13 octobre 2026
Le Maire,
Denis LE RALLE