Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

République Française
Département Morbihan
Commune de Merlevenez

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 24/11/2025

Nombre de membres		
En exercice	Présents	Nombre de vote
23	20	23

Vote
Approbation à l'unanimité
Pour : 23 Contre : 0 Abstention : 0

L'an 2025, le 24 Novembre à 19h00, le Conseil Municipal de la Commune de Merlevenez s'est réuni en session ordinaire, en Mairie salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur LE BOSSER Bruno, Maire.
Les convocations individuelles et l'ordre du jour ont été transmis par écrit aux conseillers municipaux le 14/11/2025.
La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Mairie le 14/11/2025.

Présents : M. LE BOSSER Bruno, Mme PARE Martine, M. LE LEUCH Jean Luc, Mme KERZERHO Sylviane, M. TIBULLE Lionel, Mme LE MOING Sandrine, M. LE BLIMEAU Didier, Mme MORANTIN Dominique, M. JAFFRE Claude, M. GAUTIER Yves, Mme HUFFENUS Sandrine, M. LE CORRE Renaud, Mme TOSTENE Carole, M. LE FLOCH Ludwig, Mme LE ROUX Nolwenn, Mme LE HUEC Christelle, M. LE CALVE Ludovic, Mme GUILLEMOTO Karine, M. CONGUISTI Yvan, Mme MEZERETTE Elodie.

Absents excusés : Mme LE FUR Sandrine a donné pouvoir à Mme MORANTIN Dominique, M. BIGOT Pierre a donné pouvoir à Mme MEZERETTE Elodie, Mme DENONFOUX Karine a donné pouvoir à M. Yvan CONGUISTI.

A été nommé secrétaire : M. CONGUISTI Yvan et Mme MEZERETTE Elodie.

D20251124_14 - Révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Rapporteur : Bruno LE BOSSER

Vu :

- Le Code général des collectivités territoriales,
- Le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L612-5 ; L712-1 et L712-2 ; 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 des indemnités des agents publics de l'État 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'État,
- 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,
- L'avis du Comité Social Territorial en date du 23 septembre 2025

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

CHAPITRE I. DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1. Bénéficiaires

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

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

- 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 : l'**I**ndemnité de **F**onction, de **S**ujétions et d'**E**xpertise (**IFSE**) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle,
- Une part variable : le **C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel (**CIA**) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, qui est facultatif.

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

Article 3.1 - Définition des groupes de fonctions

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent. À chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif. Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Article 3.2 - Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

Critères	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.
Définitions	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, …

Article 3.3 - Détermination des différents groupes de fonction et des critères d'appartenance

Groupes de fonctions	Groupes de Fonctions	Critère de responsabilité	Critère de technicité	Critère de contraintes particulières

Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

1	Direction	Pilotage, mise en œuvre des orientations politiques. Encadrement de plusieurs niveaux d'agents.	Maîtrise générale de divers domaines (RH, budgétaire, finances, marchés publics…,).	Polyvalence, disponibilité, nombre d'heures important.
2	Responsable de service ou Gestionnaire autonome	Pilotage des chantiers et d'une équipe de plusieurs agents. Pilotage et/ou mise en œuvre des orientations politiques.	Planification et suivi des travaux. Autonomie et maîtrise du domaine confié.	Polyvalence, disponibilité.
3	Chef d'équipe	Mise en œuvre des directives données et Pilotage d'une équipe d'agents.	Autonomie et maîtrise du domaine confié.	Polyvalence, organisation, technicité
4	Fonction d'exécution	Respect des consignes.	Mise en œuvre du travail demandé.	Polyvalence, contraintes physiques.

Article 4. Classification des emplois et des plafonds pour l'IFSE et le CIA

Le présent article défini les plafonds de l'IFSE et du CIA pour chaque groupe de fonction. Le tableau présente les plafonds définis par l'État, et ceux fixés par la commune de Merlevenez, qui ne peuvent être dépassés.

Suite à l'entretien annuel, le responsable hiérarchique proposera un montant selon le tableau de l'article 11 qui devra être soumis à validation par l'autorité territoriale.

Celui-ci tenant compte des événements et de la manière de servir de l'agent pendant l'année, il est proposé de créer des catégories pour chaque appréciation par tranche, dans la limite des plafonds définis dans la présente délibération. Ces montants de références pourront varier, et seront définis par les délibérations du conseil municipal. L'application du montant maximal intervient de façon exceptionnelle, notamment en ce qui concerne le CIA, comme expliqué à l'Article 11 de la présente délibération.

Cette attribution étant officialisée par un arrêté individuel, chaque fiche d'entretien devra être contresigné par la direction de la Mairie.

Groupes	**Fonctions**	**Montants annuels plafonds fixés par l'État**			**Montants annuels plafonds retenus par la collectivité**		
		IFSE en €	**CIA en €**	**Total en €**	**IFSE en €**	**CIA en €**	**Total en €**
1	Direction Générale des Services	49 980	8 820	58 800	24 000	6 000	30 000
2	Fonctions de responsable de services et de gestionnaire autonome	36 210	6 390	42 600	12 000	3 000	15 000

Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

3	Chef d'équipe	11 340	1 260	12 600	6 000	1 500	7 500
4	Fonction d'exécution	11 340	1 260	12 600	3 500	1 500	5 000

CHAPITRE II. INDEMNITÉ DE FONCTION, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

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	Indicateurs de mesure
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	- Nombre de jours de formation réalisés - Intérêt de la formation pour le poste - Préparation aux concours
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 d'expérience - Nombre de postes occupés - Nombre d'employeurs - Nombre de secteurs
Aptitude à la communication (Partage et transmission de l'information)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel.
Compétences professionnelles et techniques (Respect et connaissance des procédures, maîtrise des outils d'activité…)	
Capacité d'encadrement ou d'expertise (Sens du dialogue, gestion des conflits, ...)	
Connaissance de l'environnement de travail (relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus…)	
Efficacité au travail (Assiduité, autonomie, organisation, ...)	
Modification de la fiche de poste **Évolution des sujétions (contraintes du poste)** **Expertise dans un domaine de compétences** **Acquisition d'expérience professionnelle**	

Le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle sera apprécié selon les critères et indicateurs fixés au présent

Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

article. Un montant sera proposé par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel annuel. Cette proposition devra être contresignée par la direction pour être appliquée.

Article 6. Modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée 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.

En cas de sanction disciplinaire entraînant l'exclusion, l'IFSE sera supprimé durant toute la durée de la sanction.

Article 7. Sort de l'IFSE en cas d'absence

Nature de l'indisponibilité	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	L'IFSE suit le traitement de base
Congé de longue maladie	
Congé de longue durée	
Grave maladie	
Maladie professionnelle reconnue	
Accident du travail/accident de trajet	
Congés pathologiques	
Congé maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	
Temps partiel thérapeutique	L'IFSE est proratisé au temps de travail réellement effectué

Article 8. Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

La part fixe (IFSE) est cumulable, le cas échéant, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- 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.
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Le régime indemnitaire mis en place est, par principe, exclusif de tout autre régime indemnitaire liés aux fonctions et à la manière de servir et ne pourra se cumuler avec des primes telles que :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS),
- L'Indemnité Administration et de Technicité (IAT),
- La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR),
- L'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP),
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS),
- La Prime de Service et de Rendement (PSR),
- etc.

Article 9. 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.

Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

CHAPITRE III. COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Article 10. 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 :

- La capacité d'encadrement et/ou d'expertise,
- Les qualités relationnelles,
- L'efficacité au travail,
- L'aptitude à la communication,
- Et les compétences professionnelles et techniques.

Article 11. Évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Le montant du CIA attribué à chacun des agents sera appréciée selon les indicateurs fixés au présent article. Un montant respectant les plafonds exposés à l'*Article 4* sera proposé par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel annuel. Cette proposition devra être approuvée par la direction et signée par l'autorité territoriale pour être appliquée.

Le montant de référence par défaut (correspondant à 100% du CIA) est de 350 €. En cas de situation exceptionnelle, ce montant pourra être dépassé jusqu'à une limite de 600 €.

Ces montants seront revus annuellement via une délibération.

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Atteinte des objectifs	Montant de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions.	L'ensemble des sous-critères sont indiqués comme « satisfaisant » ou « point fort ». L'agent a été confronté à un/des événements ou à une/des missions exceptionnelle.	Atteinte de l'ensemble des objectifs, et de nouveaux objectifs ont été introduits cours d'année.	Jusqu'à 600 €
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions.	L'ensemble des sous-critères sont indiqués comme « satisfaisant » ou « point fort ».	Atteinte de l'ensemble des objectifs.	Entre 300 et 350 €
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions.	Plus de 3/4 au moins des sous-critères sont indiqués comme « satisfaisant » ou « point fort ».	Atteinte de 2/3 des objectifs.	Entre 225 et 300 €
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions.	Moins de 3/4 au moins des sous-critères sont indiqués comme « satisfaisant » ou « point fort ».	Atteinte de 1/3 des objectifs.	Entre 150 et 225 €

Envoyé en préfecture le 01/12/2025
Reçu en préfecture le 01/12/2025
Publié le
ID : 056-215601303-20251124-D20251124_14-DE

Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions.	Moins de la moitié des sous-critères sont indiqués comme « satisfaisant » ou « point fort ».	L'agent n'a atteint aucun des objectifs fixés.	Entre 0 et 150 €

Article 12. Modalités de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement (en février) ou à l'occasion du dernier bulletin de paie lors du départ de l'agent. Il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. La somme octroyé de CIA fera l'objet d'un réexamen chaque année, à l'occasion de l'entretien professionnel annuel. Le plafond de CIA est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, occupant un emploi à temps non complet, etc.

Article 13. Sort du CIA en cas d'absence

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.

Si l'agent n'est pas présent lors de l'entretien annuel, le CIA ne sera pas versé.

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 11* de la présente délibération.

CHAPITRE IV. INSTAURATION DU NOUVEAU RIFSEEP

Article 14. Abrogation des dispositions antérieures

Cette délibération abroge toutes les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- **ADOPTE** le régime indemnitaire dans les conditions mentionnées ci-dessus à compter du 1er Janvier 2026.
- **AUTORISE** le Maire à inscrire les crédits correspondants au budget de la collectivité.

Fait et délibéré à Merlevenez, les jour, mois et an que dessus et ont signé les membres présents.

Le Maire :

- Certifie sur sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte
- Informe que cet acte peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Rennes (Hôtel de Bizien, 3 Contour de la Motte, CS44416 - 35044 Rennes Cedex) dans les deux mois suivant sa publication

Bruno LE BOSSER
Maire de Merlevenez

Bruno Le Bosser

