Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

Délibération n° 2026-1003-8

COMMUNE DE MEUCON

Conseil Municipal du 10 mars 2026

Nombre de Conseillers :

En exercice : 19
Présents : 16
Votants : 19

Convocation :
Du 04/03/2026

Affichage : 13/03/2026

L'An deux mille vingt-six, le 10 mars à 20 heures 30,
Le conseil municipal de la commune de Meucon, dûment convoqué le 4 mars 2026, s'est réuni en session ordinaire, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Pierrick MESSAGER, Maire.

Etaient présents : Pierrick MESSAGER, Gaëlle GUILLO, Martine MOUSSET-LE JOSSEC, Antoine BERTHO, Jeanne-Françoise DAGORNE, Bernard DE LA GUERRANDE, Marina HERVE, Anthony JEGAT, Rozenn FORTIN, Estelle LAILLER, Jérôme LE QUINTREC, Valérie LE STER, Eric MALOLEPSZY, Eric SEVENO

Absents – Excusés : Philippe BLANCHE, Laure LAMARE et Cécile LE MOUEL ayant donné respectivement pourvoir à Martine MOUSSET-LE JOSSEC, Maxime PERRIN et Estelle LAILLER.

Secrétaire de séance : Rozenn FORTIN

8 – REVISION DES MODALITES D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

Rapporteur : Monsieur Pierrick MESSAGER, Maire
Annexe :

Monsieur le Maire rappelle que le RIFSEEP comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA).

La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique notamment ses articles L714-4 à L714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat ;

Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 modifie les règles de modulation du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) applicables à la Fonction Publique d'Etat (fixées dans le décret n°2010-997 du 26 août 2010) ;

Vu la délibération n° 2018-06-06 en date du 26 juin 2018 instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 mars 2026,

Considérant que l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés ;

Considérant que les postes de la Commune ont fait l'objet d'évolution qu'il convient de traduire dans une répartition distincte des groupes de fonction ;

Considérant qu'il semble opportun de prévoir une fourchette de modulation de l'IFSE par groupe afin de valoriser l'expérience professionnelle des agents et ainsi se doter de critères et indicateurs permettant de répondre à l'objectif d'attractivité dans le recrutement et de fidélisation des agents en poste ;

Considérant qu'il apparait opportun d'augmenter le montant plafond du CIA afin de créer un levier de motivation des agents et de performance et de prévoir les critères de modulation de ce dernier ;

Considérant que depuis le 1er septembre 2024, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), les agents publics d'Etat bénéficient du maintien de l'IFSE :

- à hauteur de 33 % la 1ère année ;
- et de 60 % les 2ème et 3ème années.

Il est proposé au conseil municipal de :

- Décider de modifier la délibération n° 2018-06-06 en date du 26 juin 2018 instaurant le RIFSEEP, comme suit :
- Décider de modifier les groupes de fonctions, les critères attenants et les montants d'IFSE comme suit :

Groupes de fonctions		Critères		Cadres d'emploi susceptibles d'être concernés	Montants fourchettes
1	**Directeur**	Responsabilité	Pilotage global de la collectivité. Management stratégique de l'ensemble des services, conseil aux élus, coordination transversale, responsabilité hiérarchique directe sur les cadres, garant du fonctionnement de la Commune, responsabilité juridique et financière liée aux gestionnaires publics	Attaché	De 9 001 à 18 000€
		Technicité	Expertise pluridisciplinaire confirmée. Préparation et suivi des décisions des élus. Traitement des dossiers complexes (juridiques, budgétaires, RH). Proposition stratégique et gestion de projets transversaux à fort enjeu.		
		Contraintes / Particularités	Forte exigence relationnelle et politique. Disponibilité quasi-permanente, pression hiérarchique élevée, gestion de tensions, exigences de discrétion, de réactivité et de maîtrise des risques		
2	**Responsable service**	Responsabilité	Pilotage stratégique d'un service identifié, encadrement structuré d'équipe pluridisciplinaire, responsabilité de l'organisation et de l'évaluation de l'activité, conduite de projets.	Attaché, Animateur territorial, Ingénieur, Technicien, Rédacteur	De 4 500 € à 9 000 €
		Technicité	Maîtrise approfondie, capacité d'arbitrage technique, gestion RH/logistique/budget, expertises transverses sur plusieurs domaines et garant de la veille technico-juridique		
		Contraintes / Particularités	Relation avec élus et partenaires externes, exposition à la pression temporelle et institutionnelle, responsabilité de continuité de service. Contraintes psychologiques.		

Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

3	**Responsable adjoint ou gestionnaire d'équipement ou d'activités**	Responsabilité	Gestion d'un domaine d'activité ou d'un portefeuille d'activités identifié, en autonomie partielle sous supervision du DGS, ou d'un responsable de service. Représentation du service ou de l'activité dans certains échanges, notamment avec des usagers ou partenaires extérieurs. Coordination de tâches ou d'agents sans lien hiérarchique formel (appui, relais technique, coordination transversale ponctuelle). Contribution à l'amélioration continue par la formulation de propositions d'adaptation des procédures.	Attaché Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de maitrise Adjoint technique	De 2 000 € à 6 000€
		Technicité	Traitement en autonomie des dossiers ou problématiques complexes dans son domaine. Appui technique au responsable de service ou travail en binôme sur des fonctions de gestion (suivi administratif, réglementaire, organisationnel). Rôle de référent technique ou de ressource interne pour les collègues.		
		Contraintes / Particularités	Enjeu relationnel régulier avec les usagers, partenaires ou services extérieurs. Contraintes organisationnelles liées à l'autonomie dans les missions : priorisation des tâches, gestion de la réactivité, charge mentale. Éventuellement, contraintes physiques ou psychologiques selon la nature des missions exercées (accueil difficile, médiation, gestion de surcharges ponctuelles liées au calendrier réglementaire, etc.).		

4	**Agent polyvalent avec niveau de technicité et enjeu relationnel reconnus**		Réalisation des missions avec une autonomie d'organisation, dans un cadre défini mais souple. Contribution active au fonctionnement du service par des propositions ou ajustements Coordination ponctuelle de tâches ou d'agents sans lien hiérarchique formel Représentation possible du service (usagers, partenaires, autres services)	Adjoint administratif Adjoint technique Agent de maitrise Agent social Auxiliaire de puériculture	De 1 700 € à 3 000 €
		Technicité	Maîtrise avérée d'un savoir-faire technique ou administratif nécessitant une expérience ou une formation spécifique. Réalisation de tâches nécessitant une vigilance accrue ou une expertise métier reconnue (entretien des réseaux, soutien administratif spécialisé, petite enfance) Exposition à des situations variées ou imprévues Agent pouvant être identifié comme ressource interne dans son champ		

Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

		Contraintes / Particularités	Contraintes physiques, psychologiques ou organisationnelles identifiées et fréquentes (ex : contact usagers difficile, accueil du public sensible, interventions en extérieur, horaires décalés) Enjeu relationnel régulier ou important, incluant la gestion de publics spécifiques (usagers, enfants, partenaires extérieurs) Nécessité de réactivité et d'adaptabilité, forte charge mentale possible dans certaines périodes (accueil, ménage dans délais courts, activités scolaires) Activités parfois souples dans leur temporalité, nécessitant une gestion autonome du rythme ou des priorités		
5	**Agent avec niveau de technicité et enjeu relationnel limités**	Responsabilité	Exécution de missions clairement définies dans un cadre hiérarchique prescrit. Autonomie limitée dans l'organisation des tâches.	Adjoint technique Adjoint administratif	De 1 500 à 2 000 €
		Technicité	Maîtrise des gestes professionnels liés à l'activité. Application de procédures simples ou standards.		
		Contraintes / Particularités	Enjeux relationnels limités (contacts avec usagers). Contraintes physiques ou non liées à l'environnement ou à la nature des tâches. Faible pression temporelle ou organisationnelle (pas de gestion de priorités complexes).		

Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

- Rappeler que les plafonds réglementaires sont les suivants

Cotation des groupes de fonctions	Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés	Plafonds annuels individuels réglementaires IFSE de référence à la FPE
1	Attaché, Ingénieur	25 500 €
2	2-1 Attaché, Ingénieur, Attaché de conservation du patrimoine, Technicien, Rédacteur, EJE	Attaché : 20 400 € Ingénieur : 25 500 € Rédacteur/Technicien : 17 480 € Attaché de conservation patrimoine : 39 000 € EJE : 14 000 €
	2-2 Attaché, Rédacteur, Adjoint administratif, Ingénieur, Technicien, Agent de maitrise	Attaché : 20 400 € Rédacteur/Technicien : 16 015 € Ingénieur : 25 500 € Adjoint administratif/agent de maitrise : 11 340 €
3	Rédacteur, Adjoint administratif, Technicien, Agent de maitrise, EJE, Adjoint technique, Agent social	Attaché : 20 400 € Rédacteur /Technicien : 14 650€ Adjoint administratif, adjoint technique, agent de maîtrise, agent social : 11 340€ EJE : 13500 €
4	Adjoint administratif, Adjoint technique, Agent de maitrise, Agent social, Auxiliaire de puériculture	Adjoint administratif, agent de maîtrise, adjoint technique, agent social : 11 340€ Auxiliaire de puériculture : 8010 €
5	Adjoint administratif, adjoint technique, agent social	Adjoint administratif, adjoint technique, agent social : 10 800€

- Décider d'instaurer au sein des fourchettes exposées ci-dessus un critère de modulation individuelle de l'IFSE lié à l'expérience professionnelle et du parcours professionnel.
  L'IFSE est versée dans les fourchettes ci-dessus et modulée individuellement tous les 4 ans au regard du critère de l'expérience professionnelle et de sous-critères et indicateurs.

- Décider de modifier le montant plafond du CIA et de déterminer les critères de modulation de ce dernier en tenant compte de la manière de servir des agents et des résultats de l'évaluation individuelle de l'engagement professionnel et la réalisation des objectifs constatés lors de l'entretien professionnel

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	**Critères d'appréciation prévus dans le Compte rendu d'entretien professionnel**	**Montants du CIA**
Agent très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	La totalité ou la quasi-totalité des sous-critères de la valeur professionnelle de l'agent est "très satisfaisant" et l'ensemble des objectifs ont été atteints totalement	500
Agent satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	L'ensemble des sous-critères de la valeur professionnelle de l'agent est "satisfaisant" et l'ensemble des objectifs ont été atteints totalement	350

Envoyé en préfecture le 19/03/2026
Reçu en préfecture le 19/03/2026
Publié le
ID : 056-215601329-20260319-1003263-DE

Agent partiellement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	3/4 au moins des sous-critères de la valeur professionnelle de l'agent sont indiqués comme "satisfaisant" ou "très satisfaisant" et les objectifs ont été atteints majoritairement	250
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	La moitié seulement des sous-critères de la valeur professionnelle est indiquée comme "satisfaisant" ou "très satisfaisant" et les objectifs n'ont été atteints que partiellement	100

- Décider de modifier la modulation du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie et de préciser le sort du régime indemnitaire en cas de temps partiel thérapeutique.

  Par principe de parité avec la fonction publique d'Etat, les agents concernés par un congé de longue maladie ou de congé de grave maladie bénéficieront du maintien de l'IFSE à hauteur de :
  - 33 % la 1ère année ;
  - 60 % les 2ème et 3ème année.

  En cas de maladie ordinaire, le versement de l'IFSE suit le sort du traitement.
  En cas de temps partiel thérapeutique, le versement de l'IFSE peut être maintenue intégralement.

- Décider que le CIA n'est pas diminué si l'agent est absent moins de 15 jours ouvrés sur l'année. Le CIA est calculé au prorata de la présence de l'agent s'il a été absent plus de 15 jours ouvrés

- Décider que cette délibération entrera en vigueur au 1er juillet 2026 sauf pour les dispositions relatives au CIA qui s'appliqueront au regard de l'appréciation de la valeur de servir pour l'année 2027 constatée par les entretiens professionnels 2028 (1er trimestre au plus tard) notamment en fonction des objectifs qui seront fixés en fin d'année 2026 (dernier trimestre) ; le CIA versé au regard de la valeur de servir pour l'année septembre 2025 à septembre 2026 (modalités actuelles) reste d'un montant de 100 € (maximum).

- Rappeler que la délibération n°2018-06-06 en date du 26 juin 2018 instaurant le RIFSEEP ainsi que ses modifications seront abrogées au 1er juillet 2026 ;

- Dire que les crédits relatifs à ces dispositions sont inscrits au Budget

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité des membres présents approuve la révision du RIFSEEP comme énoncée ci-dessus.

Fait et délibéré en ces jour, mois et an.

Pour extrait conforme
Pierrick MESSAGER, Maire

Certifié exécutoire :
Reçu en Préfecture le
Publié ou notifié le
Le Maire.