Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 056-215601352-20260213-20260203-DE

MAIRIE
DE
MOLAC
MORBIHAN
8, rue Jollivet
Code Postal : 56230
Téléphone : 02.97.45.72.35
Courriel : contact@molac.bzh

Séance du 13 février 2026

Date de convocation : 06 février 2026 Nombre de membres : en exercice : 19 présents : 11 procurations : 3 Votants : 14	**L'an deux mil vingt-six, le 13 février à 19 heures 30, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie, en séance publique, sous la Présidence de Mme COSTA RIBEIRO GOMES Marie-Claude Maire.** **Etaient présents** : **COSTA RIBEIRO GOMES Marie-Claude ; BOUSSO Jean-Yves ; GRIFFON Frédérique ; SOURIS Georges ; DE FRANCQUEVILLE Isabelle ; ARS Marcel ; LE COINTE Catherine** ; **DREANO Odette ; STEVANT Emilie ; JAFFRELOT Jérémie ; BERTAUX Jean-François** **Absents excusés :** **FLEURY Sébastien qui donne pouvoir à SOURIS Georges** **PERRON Manuela qui donne pouvoir à STEVANT Emilie** **BERTAUX Jean-François qui donne pouvoir BOUSSO Jean-Yves** **LARVOIR Yoann** **TIGIER Alphonse** **MEILLAREC Yann** **Absent** **LE SOURD Liliane** **GUIL Annie** **Secrétaire de séance :** Emilie STEVANT été nommée secrétaire de séance

- **2026-02-03 Personnel : révision du régime indemnitaire (RIFSEEP)**

Mme Le Maire rappelle que le régime indemnitaire de la commune de Molac a été mis en place à compter à compter du 1er juillet 2017 (par délibération du 30 juin 2017 modifiée par la délibération du 5 décembre 2017 puis par la délibération du 17 décembre 2021).

Mme Le Maire propose de réévaluer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Mme Le Maire rappelle que le régime indemnitaire s'appuie sur deux parts : l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats : le complément indemnitaire annuel (CIA). La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. La part résultats annuelle 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 la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 ;

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 056-215601352-20260213-20260203-DE

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'Etat ;
Vu la Délibération du Conseil Municipal en date du 17 décembre 2021, relative au régime indemnitaire
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 27 janvier 2026 **;**
CONSIDERANT QUE l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.
CONSIDERANT 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 ;

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 056-215601352-20260213-20260203-DE

1 – La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées par les agents sans considération du grade détenu si ce n'est pour s'assurer du respect des montants plafonds fixés pour les corps équivalents de la fonction publique d'Etat (principe de parité).

Les critères pris en compte pour la détermination des groupes sont les suivants :
1 Responsabilité
2 Technicité
3 Contrainte
Quatre groupes de fonctions sont établis à la mairie de MOLAC, décris comme suit :

Groupes de fonctions		Critères	Sous-critères d'appartenance au groupe de fonctions
1	**Secrétaire générale**	Responsabilité	Pilotage, encadrement, priorisation, arbitrages, suivi de la structure Management des agents de la structure (encadrement plusieurs niveaux d'agents)
		Technicité	Préparation et suivi des décisions des élus Suivi et responsabilité des dossiers administratifs et financiers de la structure Poste exigeant la connaissance la maîtrise de plusieurs domaines de compétences (RH, finances, Marchés, intercommunalité...) et une expérience confirmée
		Contraintes/Particularités	Interface entre les administrés, les élus et les partenaires extérieurs Fonctions à enjeux (qualité du service rendu / garant de la fonctionnalité de la structure) Contraintes organisationnelles importantes, disponibilité, réunion en soirée
2	**Référent d'activité**	Responsabilité	Pilotage d'une activité en autonomie sous la supervision de la secrétaire générale de mairie Et/ou interface avec les élus Encadrement de 1 niveau d'agents
		Technicité	Expertise particulière liée à l'activité / maîtrise dans leurs domaines d'activité Qualifications particulières
		Contraintes/Particularités	Gestion des ressources matérielles liées à leurs domaines d'activité Délais impératifs Contraintes physique et/ou psychologique reconnues
3	**Agent d'exécution polyvalent**	Responsabilité	Poste d'application
		Technicité	Maîtrise dans leurs domaines d'activité, polyvalence
		Contraintes/Particularités	Contraintes physique et/ou psychologique reconnues
4	**Agent d'exécution**	Responsabilité	Poste d'application
		Technicité	L'exercice des fonctions ne nécessite pas de formation préalable et le respect des consignes simples permet l'exécution de l'action
		Contraintes/Particularités	Contrainte physique reconnue

2 – Les montants des parts fonctions et résultats fixés par groupe de fonctions (IFSE)

Les montants de chacun des groupes de fonctions sont établis comme suit. Le montant de la part résultat a été fixé à 10% du montant de la part fonction pour chacun des groupes.

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 056-215601352-20260213-20260203-DE

Niveaux de fonctions	Grades susceptibles d'être concernés	Montant annuel de la part fonction : IFSE	Montant annuel maximum de la part résultats : CIA
G1	Cadre d'emplois des attachés et rédacteurs	8 200 € à 11 875 €	820 € à 1187,5 €
G2	Cadre d'emploi des adjoints administratifs, et des rédacteurs Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine, Cadre d'emploi des adjoints techniques, des agents de maîtrise et des techniciens territoriaux	3 400 € à 6 250 €	340 € à 625 €
G3	Cadre d'emploi des adjoints administratifs, Cadre d'emploi des ATSEM Cadre d'emploi des adjoints techniques	2 700 € à 3 375 €	270 € à 337,5 €
G4	Adjoints administratifs C1 Adjoints techniques C1	2 000 € à 2 500 €	200 € à 250 €

Pour l'ensemble des groupes, une fourchette de régime indemnitaire est prévue afin que l'autorité territoriale puisse fixer, dans la limite de cette fourchette, le niveau de régime indemnitaire de l'agent au regard de son expertise et de son expérience.
Versement : la part fonctions sera versée mensuellement et la part résultats sera versée en une seule fois en janvier de l'année N+1 (l'entretien annuel ayant lieu en décembre de l'année N).
Modulation du temps de travail : Les montants annuels indiqués sont considérés pour un exercice à temps plein. Ils sont proratisés en cas de temps partiel ou non complet.
Réévaluation : Dans l'intérêt des agents les montants alloués au titre de l'IFSE pourront être réévalués par le conseil municipal annuellement.

3 – Modulation de la part liée aux résultats (CIA)

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel *(entretien professionnel)* et selon la manière de servir.
Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.
Le montant maximum est fixé à 10 % de la part fonction.
Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant l'ensemble des éléments suivants :

- Appréciation générale
- Critères
- Sous-critères
- Observations

Appréciation des résultats de l'entretien professionnel	Critères	Coefficients de modulation individuelle
Agent satisfaisant à très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	*Plus de ¾ des sous critères sont indiqués comme « acquis » : « satisfaisant » ou « très satisfaisant »*	*75 à 100% de la prime*
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	*La moitié à moins de ¾ des critères sont indiqués comme « acquis » : « satisfaisant » ou « très satisfaisant »*	*50 à 75% de la prime*
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	*Moins de la moitié à ¼ des critères sont indiqués comme « acquis » : « satisfaisant » ou « très satisfaisant »*	*0 à 50% de la prime*
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	*Moins de ¼ des critères sont indiqués comme « acquis » : « satisfaisant » ou « très satisfaisant »*	*0% de la prime*

Le montant individuel de la part liée aux résultats, appréciée à travers les résultats de l'entretien professionnel, est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au niveau de satisfaction de l'agent déterminé et au regard de la manière de servir de

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 056-215601352-20260213-20260203-DE

l'agent et son engagement professionnel (valeur professionnelle, compétences techniques, qualités relationnelles, performance de l'agent par rapport à ses objectifs…).
Un agent ne pourra prétendre à la part liée aux résultats que s'il a bénéficié d'une évaluation annuelle.

4 – Bénéficiaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Bénéficient du régime indemnitaire :

- Les agents titulaires et stagiaire à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).
- Les agent contractuels (relevant de l'article 136 de la loi du 6 janvier 1984) occupant un emploi en remplacement des agents momentanément indisponibles, ou occupant un emploi vacant, ou un emploi permanent spécifique.

Sont exclus du régime indemnitaire :

- Les agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire, ou saisonniers.
- Les agents mis à disposition auprès des communes.

5 – Modulation du régime indemnitaire (IFSE + CIA) pour indisponibilité physique et autres motifs

Nature de l'indisponibilité	***Effet sur le versement du régime indemnitaire***
Congé de maladie ordinaire, Maladie professionnelle, Accident de service.	*Régime indemnitaire suit le sort du traitement*
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	- *33% la 1ère année* - *60 % les 2ème et 3ème années*
Congé de longue durée	*Suspension du régime indemnitaire*
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	*Maintien du régime indemnitaire*
Temps partiel thérapeutique	*Maintien du régime indemnitaire*
Suspension de fonctions, Maintien en surnombre, exclusion temporaire de fonctions	*Suspension de régime indemnitaire*
Absence de service fait	*Suspension du régime indemnitaire*

6 – Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail comme suit :

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité compensant un travail de nuit ;
- Indemnités complémentaires pour élections ;

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes telles que :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité)

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :
DECIDE l'instauration du RIFSEEP composé d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA) au bénéfice des membres des cadres susvisés à compter du 15 février 2026.
DECIDE la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus ;
DIT QUE les crédits correspondants sont inscrits au budget.
(POUR : 14 ; CONTRE : 0 ; ABSTENTION : 0)

Pour copie conforme
MOLAC, le 16 février 2026
Le Maire
Marie-Claude COSTA RIBEIRO GOMES