Envoyé en préfecture le 08/07/2026
Reçu en préfecture le 08/07/2026
Publié le
ID : 056-215601535-20260708-2026_049-DE

COMMUNE DE PEAULE
Département du Morbihan

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers
En exercice : 23
Présents : 23
Pouvoirs : -
Votants : 23

L'an deux mille vingt-six, le 6 juillet à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal, légalement convoqué par courrier le mercredi 1er juillet 2026, s'est réuni, salle du conseil en mairie, sous la présidence de Monsieur Jean François BREGER, Maire de PÉAULE

N° 2026-049

PRESENTS : M.BREGER Jean François, DEGRES Lauriane, BOSQUILLON DE JENLIS Eric, ETIENNE Patricia, MOREAU Alain, PROVOST Odile, PARAZINES Claude, CRUAUD Muriel, RYO Nathalie, DE BIZEMONT Loeïza, STEVANT Anthony, LECLAIRE Elodie, GURIEC David, LE PENUIZIC Jean-Marc, DELAUNAY Gwénola, RICHARD Yvon, PERION Erwan, RYO Audrey, TRICHEREAU Benoit, RYO Gaël, PICAUD Nolwenn, ROUSSE Alexandre, RIVIERE Allan

SECRETAIRE : MOREAU Alain

Objet : Personnel communal – Modification du RIFSEEP

Le Procès-verbal de la séance a été affiché à la porte de la Mairie
Le 8 juillet 2026

VU le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L 712-1, et L 714-1 et suivants,
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier 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 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;
VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
Vu 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 dans la fonction publique de l'état ;
Vu la circulaire DGCL/DGFP du 3 avril 2017 ;
Vu les délibérations antérieures instaurant et modifiant le RIFSEEP, à savoir la n°2018-097, la 2019-026 et 2022-013 ;
Vu le décret n°2010-997du 26 aout 2010 prescrivant l'absence de versement de l'IFSE en cas de congé de longue durée ;
VU l'avis du comité social territorial en date du 23 juin 2026;

Monsieur le Maire expose que les montants et l'organisation du RIFSEEP, exception faite de l'intégration de l'IFSE régie, n'ont pas été réétudié depuis 2018.

Afin de tenir compte de l'inflation depuis cette instauration, de redécouper les groupes de fonctions en lien avec l'organisation actuelle, de reniveler les groupes de fonction et harmoniser, les montants attribués avec le territoire, tout en maintenant les objectifs

Envoyé en préfecture le 08/07/2026
Reçu en préfecture le 08/07/2026
Publié le
ID : 056-215601535-20260708-2026_049-DE

initiaux, la commission du personnel, en date du 15/05/2026, a étudié les modalités de réponses à ces objectifs.
Aussi, la commission du personnel propose au Conseil Municipal de définir une enveloppe globale de surcoût pour la collectivité qui sera intégralement répartie entre les agents à hauteur de 33 540 € (charges incluses), pour actualiser le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution (voir annexes1 et 2).

Le RIFSEEP comprend 3 parts :
• L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
L'indemnité de régie, pour les agents éligibles,
• Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

1. Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :
- Aux agents titulaires, stagiaires dès leur entrée dans la collectivité,
- Aux agents non titulaires de droit public dès lors qu'un agent bénéficie de 6 mois minimum d'ancienneté.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :
- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les animateurs,
- Les agents de maîtrise,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints techniques.

2. L'attribution de l'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) :

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte : (voir annexe 1)

• Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
- Du type de collaborateurs encadrés
- De responsabilités particulières (financière, humaine, juridique),

• De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
- Du niveau de difficulté du poste,
- De l'habilitation et / ou certification,
- Du besoin d'actualisation des connaissances.

• Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
- Du risque professionnel de blessure,
- De la variabilité des horaires de travail,

Envoyé en préfecture le 08/07/2026
Reçu en préfecture le 08/07/2026
Publié le
ID : 056-215601535-20260708-2026_049-DE

- De la gestion de l'économat.

Les groupes sont fixés tel que présentés ci-dessous avec les montants annuels suivants :

Niveau de fonctions	Cadre d'emplois concernés	Montant annuel	Montant additionnel annuel IFSE régie Pour les régisseurs	Montant annuel plafond
Groupe 1 : Direction générale des Services	Attaché	De 9960 € à 12 000 €	De 110 à 380 €	25500 €
Groupe 2 : Direction du Pôle Service à la Population – Accompagnement RH	Attaché	7 200 €	De 110 à 380 €	25500 €
Groupe 3 : Responsable de service	Animateur Rédacteur	De 3 720 € à 6 840 €	De 110 à 380 €	15650 €
				10800 €
	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique			
Groupe 4 : Responsable adjoint de service ou responsable de structure	Adjoint technique Adjoint d'animation Adjoint administratif	De 2 640 € à 3 000 €	De 110 à 380 €	10800 €
Groupe 5 : Agent administratif, technique et d'animation	ATSEM Adjoint technique Adjoint d'animation Adjoint administratif	De 1 908 € à 2 088 €	De 110 à 380 €	10800 €

3. L'attribution du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) :

Le CIA est une indemnité liée à l'engagement professionnel de l'agent.

L'évaluation de l'engagement professionnel est déterminée à partir de la fiche de poste de chaque agent et sur les critères suivants : (voir annexe 2)
- l'encadrement, expertise, ou, fonction de niveau supérieur,
- la technicité,
- L'investissement,

Envoyé en préfecture le 08/07/2026
Reçu en préfecture le 08/07/2026
Publié le
ID : 056-215601535-20260708-2026_049-DE

- Le relationnel.

Ceux-ci sont évalués lors de l'entretien professionnel de chaque agent selon le bilan global de celui-ci, comme suit :

Agent répondant de manière supérieure aux attentes	Si chaque sous-critère évalué sur 4 niveaux d'engagement, permet d'obtenir un bilan global supérieur à 85 % du nombre de points maximal et reconnaissance d'un investissement particulier et exceptionnel de l'agent pendant la période évaluée.	Octroi de 100% du de la prime
Agent très satisfaisant	Si chaque sous-critère évalué sur 4 niveaux d'engagement, permet d'obtenir un bilan global supérieur à 84 % du nombre de points maximal	Octroi de 90% du de la prime
Agent satisfaisant	Si chaque sous-critère évalué sur 4 niveaux d'engagement, permet d'obtenir un bilan global inférieur à 85 % du nombre de points maximal et supérieur à 49 % de celui-ci.	Octroi de 70% du de la prime
Agent dont l'application de ses fonctions est à améliorer	Si chaque sous-critère évalué sur 4 niveaux d'engagement, permet d'obtenir un bilan global inférieur à 50 % du nombre de points maximal et supérieur à 39 % de celui-ci.	Octroi de 40% du de la prime
Agent insatisfaisant dans l'application de ses fonctions	Si chaque sous-critère évalué sur 4 niveaux d'engagement, permet d'obtenir un bilan global inférieur à 40 % du nombre de points maximal.	0% du de la prime

Monsieur le Maire propose de fixer le montant annuel d'attribution du CIA selon les modalités suivantes :

- Pour s'assurer du respect des montants plafonds fixés pour les corps équivalents de la fonction publique d'Etat, le grade est pris en compte.
- Pour favoriser l'engagement professionnel, au sein de chaque groupe, la détermination du CIA est liée au montant de l'IFSE. Un coefficient est appliqué au montant individuel de l'IFSE de chaque agent,
- Sur l'enveloppe globale, une part est utilisée pour financer le surcoût de l'IFSE. Le montant restant est intégralement attribué au CIA et réparti par proratisation entre les agents comme suit :

Niveau de fonctions	**Cadre d'emplois concernés**	**Coefficient appliqué à l'IFSE**	**Montant annuel avant répartition intégrale**	**Montant annuel plafond après répartition intégrale**
Groupe 1 :	**Attaché**	**8 %**	**796,8 € à 960 €**	**4500 €**

Envoyé en préfecture le 08/07/2026
Reçu en préfecture le 08/07/2026
Publié le
ID : 056-215601535-20260708-2026_049-DE

Groupe 2 :	**Attaché**	**10 %**	**720 €**	
Groupe 3 :	**Animateur Rédacteur**	**10 %**	**372 à 684 €**	**1995 €**
	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique			**1200 € 1200 €**
Groupe 4 :	**Adjoint technique Adjoint d'animation Adjoint administratif**	**12 %**	**316,80 € à 360**	**1200 €**
Groupe 5 :	**ATSEM Adjoint technique Adjoint d'animation Adjoint administratif**	**11%**	**209,88 à 229,68 €**	**1995 €** **1200 €**

4. Les modalités de versement :

• La périodicité :
- L'IFSE est versée mensuellement,
- Le CIA est versé annuellement à l'issu de l'évaluation professionnelle de l'agent permettant d'apprécier sur une année passée ses résultats et sa manière de servir. Le versement intervient au mois de juin de l'année N+1 au titre des résultats évalués pour l'année N.

• Les modalités de versement liées au temps de travail :

Temps partiel / non complet	Proratisation pour IFSE et CIA
Absence de service fait	Suspension pour la période considérée pour IFSE et CIA
Autorisation spéciale d'absence	Maintien
Suspension de fonctions - Maintien en surnombre	Suspension
Décharge syndicale	Maintien

• Les modalités de versement liées à l'indisponibilité physique :

Congés maternité, paternité	IFSE: suit le traitement CIA: maintien
Congé pour accident de service	IFSE: suit le traitement CIA: proratisation
Congé pour maladie professionnelle	IFSE: suit le traitement CIA: proratisation

Envoyé en préfecture le 08/07/2026
Reçu en préfecture le 08/07/2026
Publié le
ID : 056-215601535-20260708-2026_049-DE

Congés maladie ordinaire	IFSE: suit le traitement CIA: proratisation
Congés longue maladie	IFSE: suit le traitement CIA: proratisation
Congé grave maladie	IFSE: suit le traitement CIA: proratisation
Congé longue durée	IFSE: suspension CIA: proratisation

5. Cas particulier et prime cumulable avec le RIFSEEP :

Les cumuls possibles avec le RIFSEEP :
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
-Les indemnités de dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 :
« les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».
Ainsi, les agents intégrants un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.
Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparait au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de l'IFSE.
L'indemnité différentielle est versée dans les mêmes conditions que l'IFSE.

6. Montants du régime indemnitaire

Le crédit antérieur global du régime indemnitaire annuel avec charges était de 52 408.37 €. Pour tenir compte de l'enveloppe globale de surcoût alloué à la mise en place du RIFSEEP (33 540 € charges incluses), le nouveau crédit annuel avec charges est de 85 948.37 € :

En cas d'évolution des effectifs, de changement dans les groupes de fonction, de quotité de temps de travail ou de durée hebdomadaire de services, l'enveloppe globale annuelle restera identique.

Au vu des éléments exposés, rappelant que les crédits avaient été inscrits au budget 2026, le Conseil Municipal délibère par 23 voix pour **MODIFIER** le RIFSEEP comme précisé ci-dessus à compter du 1er septembre 2026.

Le Maire
Jean François BREGER