

COMMUNE DE PLUMERGAT



Séance du Conseil municipal du 12 octobre 2026

Délibération n°2026/10/12

L'an deux mille vingt-six, le douze octobre à vingt heures, les membres du Conseil municipal de la commune de Plumergat, légalement et individuellement convoqués, se sont réunis, en séance publique, à la mairie, sous la présidence de Madame Sandrine CADORET, Maire.

Après avoir procédé à l'appel nominal et constaté que le quorum est atteint, Madame le Maire ouvre la séance.

Nombre de conseillers :

En exercice : 27

Présents : 22

Votants : 26

Étaient présents :

Sandrine CADORET, Guillaume GUILLEMIN, Philippe LE RAY, Marie-Reine BOURGEOIS, Richard POTEL, Marie-Laurence BOTTA, Henri PERRONNO, Laurence LOURO, Isabelle ARZ, Éric PELATAN, Nathalie MARCHAL, Maryline PRADIC, Frédéric PIDANCIER, Philippe LE GALL, Christophe JÉGO, Marie-Renée LAYEC, Nicolas COUGOULIC, Lukrecja MILCENT, Erwan LARRIEU, Christophe JÉGOUSSE, Titouan COUPRY, Lucas CRON

Absentes excusées
et représentées :

Mathilde DINARD a donné pouvoir à Sandrine CADORET, Odile ROSNARHO a donné pouvoir à Maryline PRADIC, Marie-Agnès CHAUVEL a donné pouvoir à Isabelle ARZ, Émilie SEVENO a donné pouvoir à Guillaume GUILLEMIN

Absente excusée : Hélène POYET

Secrétaire de séance : Maryline PRADIC

Date de convocation : 5 octobre 2026

Objet : Actualisation des conditions de versement du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) et régime indemnitaire de la filière police municipale

Le RIFSEEP a été mis en place à Plumergat le 1^{er} janvier 2017 par délibération n°2016/12/13. Cette dernière a été réexaminée à plusieurs reprises ; il s'agit aujourd'hui de modifier le montant et les conditions de versement du Complément Individuel Annuel (CIA).

1. Régime indemnitaire de la filière Police municipale :

Le régime indemnitaire de la filière police municipale est le suivant :

A - l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) - part fixe :

L'indemnité spéciale de fonctions est versée mensuellement aux agents stagiaires et titulaires.

Le taux maximum est de 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension pour le cadre d'emploi des agents de police municipale (grades de Gardiens-Brigadiers et Brigadiers Chefs Principaux).

B – l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) - part variable :

Le montant plafond annuel est de 5 000 € pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.

Pour cette part variable, seront pris en compte les critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent :

- l'efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles

Versement :

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.
Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond. Elle peut être complétée d'un versement annuel au mois de février de l'année N+1 sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Lors de la première application de l'ISFE si, après application de la part variable, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% et dans la limite du montant plafond de la part variable.

Absentéisme :

Le montant de l'ISFE (part fixe et part variable) sera proratisé, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

TYPES	MODALITÉS DE VERSEMENT
Congé maladie ordinaire	Suivi du sort du traitement
Congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie	Pas de maintien
Congé maternité, paternité, adoption	Maintien
Congé supplémentaire de naissance	Suivi du sort du traitement
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)	Maintien
Temps partiel thérapeutique	Maintien avec proratisé dans les mêmes conditions que la durée effective de service
Période de préparation au reclassement (PPR)	Pas de maintien
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Pas de maintien

2. RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Le RIFSEEP concerne l'ensemble des agents de la collectivité, qu'ils soient contractuels, stagiaires ou titulaires.

Pour rappel, ce régime indemnitaire est basé sur les fonctions et l'engagement professionnel des agents, et vise à réduire le nombre de régimes indemnitaires jusqu'alors présent (FTS, PFR, IAT, IEMP, etc...).

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), laquelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Il s'agit de l'indemnité principale, versée mensuellement ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Cette indemnité était facultative lors de la mise en place du RIFSEEP en 2017.

Ce dossier, mené en concertation avec les responsables de services, a fait l'objet d'un examen de la part du comité technique départemental, réuni en séance le 22 septembre 2026.

Ainsi,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L.712-1 et L.714-4 à L.714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C 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,

Vu les crédits inscrits chaque année au budget primitif,

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 les heures supplémentaires et l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés,

Considérant que les montants fixés par l'organe délibérant doivent respecter les seuils plafonds prévus par les textes en vigueur,

Première partie : Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

Article 1 : Cadre général

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions. Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

Article 2 : Conditions de versement

L'IFSE est attribuée aux agents contractuels, stagiaires et titulaires de la collectivité à temps complet, temps non complet et temps partiel. Les agents de droit privé ne seront pas concernés par ce régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques
- Filière sociale : éducateurs de jeunes enfants, agents spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux
- Filière culturelle : conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints du patrimoine
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères (cf. tableau)

Chaque emploi serait réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 4 : Attribution individuelle et modalités de versement

Conformément au décret n°91-875, Madame le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe de fonctions.

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant sera proratisé, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

TYPOLOGIES	MODALITES DE VERSEMENT
Congé maladie ordinaire	Suivi du sort du traitement
Congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie	Pas de maintien
Congé maternité, paternité, adoption	Maintien
Congé supplémentaire de naissance	Suivi du sort du traitement
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)	Maintien
Temps partiel thérapeutique	Maintien avec proratisé dans les mêmes conditions que la durée effective de service
Période de préparation au reclassement (PPR)	Pas de maintien
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Pas de maintien

L'IFSE est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (notamment les frais de déplacement),
- le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche ou jour férié, astreintes, ...).

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Article 5 : Le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale, en fonction de la manière de servir de l'agent. Il peut également être revu en cas de changement de groupe de fonction, à la baisse ou à la hausse.

Il peut également être modifié au sein d'un même groupe de fonction, en cas de :

- Changement de fonction,
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),

Deuxième partie : Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 1 : Cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Article 2 : Conditions de versement

Le CIA est attribué aux agents contractuels, stagiaires et titulaires de la collectivité à temps complet, temps non complet et temps partiel. Les agents de droit privé ne seront pas concernés par ce régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés sont indiqués dans l'article 2 de la 1^{ère} partie.

Article 3 : Critères

Ces critères sont appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

Il est proposé d'évaluer la valeur professionnelle de l'agent ainsi :

- 1^{ère} partie : selon les items et sous items de la grille d'évaluation des compétences et de la manière de servir, à savoir :

- l'efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs : Implication dans le travail, Conduite de projet, Fiabilité et qualité du travail, Disponibilité (en dehors du temps de travail), Rigueur, Réalisation des objectifs, Anticipation et planification, Respect des délais, Initiative et autonomie, Être force de propositions, Analyse et synthèse, Sens de l'organisation, Adaptabilité, Ponctualité

- les compétences professionnelles et techniques : Connaissance de l'environnement professionnel, Entretenir et développer ses compétences, Appliquer les directives données, Savoir rendre compte, Maîtrise des nouvelles technologies, Maîtrise des compétences techniques de la fiche de poste, Connaissances réglementaires et respect des normes et des procédures, Sens de l'expression écrite et orale, Savoir négocier et construire un argumentaire, Port des EPI - soins apportés au matériel - rangement de l'espace de travail

- les qualités relationnelles : Sens du travail en équipe, respect des collègues, Relations avec la hiérarchie, Relations avec les élus, Relations avec le public, Sens de l'écoute et du dialogue, Discrétion, Respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement, poursuite de l'intérêt général)

- la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : Animer une équipe, Fixer les objectifs, organiser les moyens et évaluer les résultats, Conduire une réunion, Déléguer, Contrôler, Communiquer, Prendre des décisions et les faire appliquer, Gérer les conflits, Mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives, Former les collaborateurs

- 2^{ème} partie : les compétences professionnelles et la manière de servir supérieures aux attentes

Article 4 : Attribution individuelle et modalités de versement

Le montant plafond du CIA annuel est fixé à 250 € brut par agent.

Comme indiqué en article 3, l'attribution individuelle du CIA se décomposera en deux parties :

- 1^{ère} partie (200 €) :

A : somme du nombre des critères évalués "des difficultés"

B : somme du nombre des critères évalués "à consolider"

C : somme du nombre des critères évalués "acquis"

D : montant maximum de la 1^{ère} partie du CIA

Formule :
$$\frac{(B \times 2/3) + C}{(A+B+C)} \times D$$

L'autorité territoriale se réserve le droit de rectifier l'évaluation en cas de fortes incohérences.

- 2^{ème} partie (50 €) :

Après concertation avec le responsable de service, l'autorité territoriale et le/la Directeur(trice) Général(e) des Services pourront attribuer un forfait d'un montant 50 € à l'agent dont les compétences professionnelles et la manière de servir sont supérieures aux attentes.

Article 5 : Attribution individuelle et modalités de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, en février ou mars de l'année N+1, en fonction de l'entretien professionnel.

Dans le cas où l'agent serait absent durant la période d'entretien professionnel, celui-ci sera effectué dès son retour. Si l'agent bénéficie du CIA, il sera versé dans les meilleurs délais.

Le CIA n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA sera proratisé dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps non complet, ou autorisés à travailler à temps partiel.

Pour les agents placés à temps partiel thérapeutique, le montant sera proratisé dans les mêmes conditions que la durée effective de service.

DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS PLAFONDS

	Groupes de fonctions	Critères			Montant IFSE annuel MAXI
		Responsabilité		Pilotage des services, mise en œuvre des orientations politiques, encadrement des agents, conception	
1	Direction générale	Technicité		Maîtrise générale de divers domaines (RH/finances/budget/marchés publics...) et bonne connaissance de l'environnement territorial. Capacité d'encadrement et du travail en équipe. Autonomie et initiative	15 000 €
		Contraintes particulières		Contraintes organisationnelles (grande disponibilité et ampleur du champ d'action conséquent). Influence du poste sur les résultats	
2	Responsables de services et gestionnaires ayant une expertise et une technicité conséquentes	Responsabilité		Pilotage de service, encadrement et coordination d'agents (pas d'encadrement pour les gestionnaires) Prise d'initiatives et autonomie	9 500 €
		Technicité		Expertise du domaine dédié (+ RH + budget pour les responsables de services) Complexité du domaine de connaissances	
		Contraintes particulières		Délais impératifs, disponibilité et polyvalence Responsabilité pour la sécurité d'autrui	
3	Adjoints aux responsables de services	Responsabilité		Encadrement d'agents, assistance au pilotage d'un service, coordination d'activités	4 200 €
		Technicité		Maîtrise du domaine dédié uniquement	
		Contraintes particulières		Binôme du responsable de service (disponibilité, polyvalence...)	
4	Agent remplissant des fonctions d'exécution	Responsabilité		Pas d'encadrement, pas de responsabilité de coordination ou de projet d'opération	3 200 €
		Technicité		Expérience ou qualification dans le domaine dédié uniquement	
		Contraintes particulières		Effort physique, vigilance, risques d'accidents ou maladies	

A noter : les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds prévus et précisés par arrêtés ministériels.

Considérant l'avis favorable du Comité social territorial départemental en date du 22 septembre 2026,

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur Guillaume Guillemain, 1^{er} Adjoint en charge des affaires générales,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

Article 1 : DE MODIFIER les critères d'attribution et le montant plafond du Complément Individuel Annuel (CIA) selon les critères définis ci-dessus.

Article 2 : DE MODIFIER le montant plafond de l'IFSE des groupes 3 et 4.

Article 3 : DE METTRE EN ŒUVRE ces modalités à compter du 1^{er} novembre 2026. Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités des filières concernées, liées à leur fonction et à la manière de servir, sont abrogées.

Article 4 : DE MAINTENIR le RIFSEEP (IFSE et CIA) au bénéfice de tous les agents territoriaux, à savoir contractuels, stagiaires et titulaires de la commune de Plumergat, selon les modalités énoncées ci-dessus.

Article 5 : D'AUTORISER Madame le Maire, ou son représentant légal, à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de cette prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 6 : De PRÉCISER que les crédits correspondants seront inscrits au budget primitif de chaque exercice.

Article 7 : DE PRÉCISER que la présente délibération ABROGE et REMPLACE la délibération n°2024/12/14 prise le 12 décembre 2024, à compter de ce jour.

La Secrétaire de séance,
Maryline PRADIC.



Fait et délibéré les jour, mois et an susdits
Le Maire,
Sandrine CADORET.

