



EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Envoyé en préfecture le 02/10/2026
Reçu en préfecture le 02/10/2026
Publié le
ID : 056-215602129-20260930-DEL2026_70-DE

Nombre de conseillers	
en exercice	23
présents	20
votants	23

L'an deux mil vingt six
Le 30 septembre
le Conseil Municipal de la commune de SAINT-DOLAY
dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,
sous la présidence de Monsieur Patrick GERAUD, Maire.

Date de la convocation : 23 septembre 2026

Présents : BERTET Audrey - BOSC Joël - BONPOIL Viviane - CANAUX Patricia - CHESNIN Nicolas - CRESPEL Bruno - DAVID Gaëlle - DENEUX Aurélien - GUIHARD Sébastien - GERAUD Patrick - GURIEC Nicolas - HAMON Jean-Pierre - LECANU Hervé - LAROCHE Benjamin - LEPAGE Anne - PELLION Stéphane - PERRAIS Isabelle - ROBIN Stéphanie - ROUSSE Yannick - SIRLIN Isabelle

Absents excusés :

DELAROCHE Eugénie donne pouvoir à BONPOIL Viviane - DURANT Dominique donne pouvoir à LEPAGE Anne - HERVY Ludivine donne pouvoir à LECANU Hervé

Monsieur Nicolas CHESNIN est nommé secrétaire de séance.

DÉLIBÉRATION N° 2026-70 – MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L712-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n°2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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

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

Vu les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, annexés au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

Vu le tableau des effectifs existant ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 septembre 2026.

Considérant que par décision du Responsable du service de Gestion Comptable d'Auray, la délibération fournie à l'appui du versement de la prime de fin d'année de 2025 de la Commune de Saint-Dolay, n'est pas conforme à la réglementation.

Il est proposé d'inclure cette prime dans l'IFSE à compter du 1^{er} janvier 2027. Les autres dispositions (les bénéficiaires, les modalités de versement, la détermination des groupes de fonctions, ...) restent inchangées.

La composition du RIFSEEP

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire composé de deux éléments :

- IFSE (l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise) : élément fixe versé mensuellement. Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par l'agent.

L'IFSE est attribué selon que le poste relève de la fonction A, B ou C. Pour les postes relevant de la fonction B, deux niveaux sont définis, Pour les postes relevant de la fonction C, trois niveaux sont définis.

- CIA : élément variable et facultatif versé en une fois. Non reconductible automatiquement et dépend des résultats de l'entretien professionnel. Elle est versée dans la limite d'un montant maximum, en fonction de la manière de servir.

RIFSEEP : Les dispositions générales à l'ensemble des filières

a. Les Bénéficiaires de l'IFSE et du CIA

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Il est également attribué aux agents contractuels occupant un poste permanent ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Les agents recrutés pour un accroissement saisonnier d'activité sont exclus.

b. Les modalités de versement

a) Prise en compte du temps de travail (hors IFSE supplémentaire part régie)

- **Durée hebdomadaire de service**

Le versement du régime indemnitaire (IFSE et CIA) est proratisé en fonction de la durée hebdomadaire de service de l'emploi occupé par l'agent.

- **Temps partiel de droit et sur autorisation**

Le versement du régime indemnitaire (IFSE et CIA) est proratisé à la quotité de temps de travail réalisée par l'agent.

b) Périodicité de versement

- **IFSE : Elle est versée mensuellement**

- **CIA : le versement est effectué en une fois à l'issue de l'évaluation individuelle de l'agent permettant d'apprécier ses résultats. Le versement Intervient en février ou en mars N+1, au titre des résultats évalués pour l'année N (l'agent a fait l'objet d'une évaluation, et l'agent doit être présent dans la collectivité).**

c) Le sort de l'IFSE en cas d'absence

- **Congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement durant 90 jours. L'indemnité ne sera pas versée au-delà du 91^{ème} jour d'absence cumulé sur les douze derniers mois, jusqu'à la reprise du travail de l'agent.**

- **Congé accident de service, maladie professionnelle imputable au service, l'IFSE est maintenu.**

- **En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE et du CIA est suspendu.**

- **Le temps partiel pour raison thérapeutique, l'IFSE sera versée au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique.**

- Congés liés aux responsabilités parentales (conges maternite, paternite, conge supplémentaire de naissance, et adoption), l'IFSE et le CIA sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

d) Régime indemnitaire et discipline

La CIA est impactée : la réduction ou la suppression de la CIA est décidée par l'autorité territoriale en cas de sanction disciplinaire.

IFSE : la détermination des groupes de fonctions et des montants

L'IFSE est attribuée selon que le poste relève de la fonction A, B ou C. Pour les postes relevant de la catégorie B, la prime est attribuée selon deux niveaux et les postes relevant de la catégorie C selon trois niveaux de responsabilité ou de technicité. La prime est attribuée selon les 6 niveaux de fonctions en totalité.

	Groupe de fonctions	Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés
Fonction A (Cat A)	A1	Attaché
Fonction B (cat B)	B1 Responsable de service ayant 5 agents ou plus à encadrer	Attaché – Rédacteur – technicien – animateur
	B2 Responsable de service ayant moins de 5 agents à encadrer	Attaché – Rédacteur – Adjoint administratif – technicien – Agent de Maitrise – Adjoint technique – animateur – Adjoint du patrimoine -
Fonction C (cat C)	C1 responsable adjoint de service, technicité particulière	Adjoint administratif - Agent de Maitrise – Adjoint technique – Adjoint d'animation – Adjoint du patrimoine - ATSEM
	C2 agent ayant une responsabilité et/ou technicité particulière	Adjoint administratif - Agent de Maitrise – Adjoint technique – Adjoint d'animation – Adjoint du patrimoine - ATSEM
	C3 agent d'exécution	Adjoint administratif - Adjoint technique – Adjoint d'animation – Adjoint du patrimoine - ATSEM

Il revient à l'autorité territoriale de déterminer les groupes de fonctions de chaque emploi, en utilisant les cadres professionnels énoncés dans la grille ci-dessus.

Montants de l'IFSE

Les montants annuels brut de chacun des niveaux de fonctions sont établis comme suit :

Les montants annuels bruts de chacun des niveaux de fonctions sont établis comme suit :									
		Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
		Montant mini	Montant maxi		Montant mini	Montant maxi		Montant mini	Montant maxi
Fonction A	A1	8 700 €	10 500 €						
Fonction B	B1	6 900 €	8 100 €	B2	5 700 €	6 900 €			
Fonction C	C1	4 500 €	5 700 €	C2	4 020 €	4 500 €	C3	3 300€	4 020 €

Le montant individuel sera librement défini par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans les limites prévues par délibération.

Le crédit annuel se situe entre 112 200 € et 132 690 €

IFSE : La part supplémentaire « régie »

a) Les conditions de versement.

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires mais également contractuels responsables d'une régie et nommés par arrêté du Maire.
Elle est versée en complément de la part fonction IFSE mensuellement.

b) Le montant de l'IFSE supplémentaire « régie »

Le montant de la part IFSE supplémentaire « régie » est fixé à 110 € par an. Elle sera versée au régisseur ayant réellement exercé la fonction, en cas d'arrêt maladie ou autre de plus de 90 jours, elle sera versée au régisseur suppléant ayant exercé ses fonctions au prorata du temps d'exercice.

La mise en œuvre du CIA : détermination des Montants Maxima

À chaque groupe de fonction correspond un montant annuel maximum.

Le montant individuel annuel, dans la limite du montant maximum précité, est attribué par l'autorité territoriale en fonction de la manière de servir de l'agent (valeur professionnelle, comportement, performance de l'agent par rapport à ses objectifs) appréciée à travers les résultats de l'évaluation individuelle annuelle.

		Montant annuel brut maxi
Fonction A	A	720 €
Fonction B	B1 et B2	480 €
Fonction C	C1, C2, C3	360 €
TOTAL		

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0 % et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions. Le CIA sera proratisé à la durée de présence de l'année.

Après délibération, par 18 voix pour, 2 voix contre et 3 abstentions, le Conseil Municipal :

- Décide la modification du RIFSEEP telle que présentée ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2027
- Les Crédits correspondant seront inscrits chaque année au budget
- La présente délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire des agents.

Pour Extrait Certifié Conforme
A Saint-Dolay, le 1^{er} octobre 2026
Le Maire,
P. GÉRAUD

