Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 056-215602467-20260309-DCM2026_40-DE

**COMMUNE DU SOURN (MORBIHAN)**

**Extrait du registre des délibérations du conseil municipal**
**Délibération N° DCM2026_40**

# Réexamen du RIFSEEP

Membres en exercice : 19
Absents excusés : 3
Présents : 16

L'An deux mille vingt-six, **le 9 mars**, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la commune de LE SOURN dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de Monsieur VIDELO Jean-Jacques, Maire, suite à la convocation du 23 février 2026.

Etaient présents : Jean-Jacques VIDELO, Patricia GUIGUENO, Michel CABEL, Mireille LE RUYET, David LE CUNFF, André THUAL, Michel FILLION, Véronique SIMON Martine JOSSO, Valérie LE GUEHENNEC, Pascal LE TOHIC, Catherine STEPHAN, Michael CREMET, Philippe HELARY, David BELZIC, Camille BOCHE,

Absents excusés : Christina EZANIC, Aurélie LE FRANC, Antoine JAN

Monsieur Michel FILLION a été désigné secrétaire de séance.

Monsieur le Maire rappelle que le RIFSEEP désormais seul régime indemnitaire des agents territoriaux a été instauré au sein de la collectivité par délibération du 21 février 2022. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), une des deux composantes du RIFSEEP liée aux fonctions, est modifiable lors de changements quant à la fiche de poste des agents.
Il propose donc de modifier la délibération comme suit :

Il précise que l'indemnité comprend deux parts, l'une liée aux fonctions et l'autre liée aux résultats, dénommée complément indemnitaire annuel facultatif. 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.

Suivant l'avis favorable du comité social territorial du centre de gestion,

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercé 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).
La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.
La commune de LE SOURN a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaitre les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.
L'IFSE est l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.
Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 056-215602467-20260309-DCM2026_40-DE

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité (pénibilité physique, polyvalence, contraintes organisationnelles...)

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.
Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Réexamen du RIFSEEP,
Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de LE SOURN de fixer les modalités de l'IFSE comme suit :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi | | Cadre d'emplois concernés | Montant plafond annuel en € de la part fonctions (IFSE) | Montant annuel en € de la part résultats (CIA) |
|---|---|---|---|---|
| Groupes de fonction | Emplois | | | |
| 1 | Médecin généraliste | Catégorie A – Médecins territoriaux | Plafond 43 180€ | 300€ |
| | Directeur(rice) général(e) des services | Catégorie A - Attachés territoriaux | Plafond 13 000€ | 300€ |
| 2 | Responsables de service | Catégorie B – Assistants de conservation – Technicien territorial | Plafond 10 000€ | 300€ |
| | | Catégorie C - Agents de maîtrise, Adjoints d'animation, ATSEM | Plafond 8 000€ | 300€ |
| 3 | Référents d'activité | Catégorie C - Adjoints administratifs, adjoints techniques, agents de maîtrise | Plafond 6 000€ | 300€ |
| 4 | Agents d'application polyvalents | Catégorie C - Adjoints administratifs, adjoints techniques, | Plafond 4 000€ | 300€ |

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 056-215602467-20260309-DCM2026_40-DE

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Adjoints d'animation, ATSEM | | |

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon la méthode de cotation des postes détaillée ci-après :
L'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

**Obligatoirement dans les cas suivants :**

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

Le complément indemnitaire annuel (CIA)
L'attribution du complément indemnitaire annuel est scindé en deux : (50% la part de résultat, 50% la part de présentéisme).

| | 0 point | 10 points | 20 points | 30 points |
|---|---|---|---|---|
| Responsabilité | Pas d'encadrement Pas de pilotage de projets | Faible taux d'encadrement - Tutorat de stagiaire ou CAE et/ou référent d'activité | Taux d'encadrement intermédiaire / coordonnateur d'équipe et / ou pilotage de projets / dossiers | Taux d'encadrement élevé et / ou pilotage de projets / dossiers stratégiques |
| Technicité | Le respect des consignes permet la réalisation de l'activité | Maîtrise de base dans plusieurs domaines ou maîtrise intermédiaire sur un domaine de compétence | Maîtrise intermédiaire sur plusieurs domaines ou maîtrise experte dans un domaine | Maîtrise experte dans plusieurs domaines et nécessite une expérience confirmée |
| Contraintes | Contraintes limitées | Contrainte reconnue | Plusieurs contraintes reconnues | Plusieurs contraintes de niveau élevé |

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 et selon la manière de servir.
Le calcul de la part d'absentéisme s'effectue sur la base de la présence effective de l'agent au sein de la collectivité sur l'année civile considérée.

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 056-215602467-20260309-DCM2026_40-DE

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à [illegible] d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois, soit au mois de janvier.

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 :

- La valeur professionnelle de l'agent
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses missions
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
- La connaissance de son domaine
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

| **Part lié au présentéisme : 50% du CIA** | **Part lié a la manière de servir et résultat évaluation : 50% du CIA** |
|---|---|
| Cette part sera réduite dès lors que l'agent bénéficie de congés de maladie afin de tenir compte de l'activité et de la présence de l'agent. | Cette part sera retranscrite dans l'entretien professionnel de l'agent au vu de l'appréciation générale et de l'avis sur la tenue du poste. Elle sera fixée comme suit : |
| Entre 0 et 10 jours : 100% de la part | **Agent satisfaisant ou très satisfaisant** dans l'accomplissement de ses fonctions : 100% |
| Entre 11 et 20 jours : 66% de la part | **Agent moyennement satisfaisant** dans l'accomplissement de ses fonctions : 75% |
| Entre 21 et 30 jours : 33% de la part | **Agent peu satisfaisant** dans l'accomplissement de ses fonctions : 50% |
| Et 31 jours et plus : 0% de la part | **Agent insatisfaisant** dans l'accomplissement de ses fonctions : 0% |

Les bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public bénéficient de l'indemnité IFSE et CIA sans condition d'ancienneté.

La modulation du régime indemnitaire (IFSE+CIA) pour indisponibilité physique et autres motifs

| **Nature de l'indisponibilité** | **Effet sur le versement de L'IFSE** | **Effet sur le versement du CIA** |
|---|---|---|
| Congé de maladie ordinaire | Versement | Versement modulé en fonction de l'absentéisme et des résultats de l'entretien annuel ainsi que la manière de servir. |
| Congé de longue maladie | Pas de versement du régime indemnitaire (IFSE et CIA) | |
| Congé de longue durée | | |
| Suspension de fonctions | | |
| Maintien en surnombre (en l'absence de missions) | | |
| Exclusion temporaire d'activité | | |
| Absence de service fait | | |
| Temps partiel thérapeutique | Maintien du régime indemnitaire (IFSE et CIA) | |
| CITIS, maladie professionnelle, accident de service | Maintien du régime indemnitaire (IFSE et CIA) | |
| Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption | Maintien du régime indemnitaire (IFSE et CIA) | |

Envoyé en préfecture le 10/03/2026
Reçu en préfecture le 10/03/2026
Publié le
ID : 056-215602467-20260309-DCM2026_40-DE

| | | |
|---|---|---|
| Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale | Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016 | Pas de versement de CIA |

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 ;
- 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),

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- **DECIDE la modification** du RIFSEEP composé d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA) au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du 1er Avril 2026.
- **DECIDE** la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- **DIT QUE** les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Maire
Jean-Jacques VIDELO

MAIRIE DE SOURN
56 (Morbihan)

Le secrétaire de séance
Michel FILLION

Publiée le 10/03/2026
Transmis en Préfecture le 10/03/2026
Document exécutoire à compter du 10/03/2026

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de son acte. La présente délibération peut faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rennes (3, contour de la Motte – 35 044 RENNES) ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de 2 mois à compter de sa publication ou de sa notification.