

Département de la Vendée

Commune de LE PERRIER

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de convocation : 13/02/2026
Nombre de membres en exercice : 19
Nombre de présents : 14
Nombre de votants : 14

Séance N° 01
27/02/2026
Délibération 015/4.5

L'an deux mille vingt-six, le vingt-sept février à 19 heures 30, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie, en séance publique, sous la présidence de Mme GODEFROY Rosiane, Maire.

Membres présents : Mmes GODEFROY Rosiane, BERNARD Béatrice, BILLET Sabine, BESSEAU Martine, HAMELIN Karine, ARTUS Pauline, PONTOIZEAU Fabienne, HENRIQUES Floriane, et Mrs MILCENT Jean-Paul, CHAUVIN Yannick, ABU-AITA Maher, HEMON Christian, CUVILLIER Jean-Claude, POUGEARD Pierre.

Absents excusés : Mme HA Christine, Mr GUILBAUD David, MOURAIN Lisa

Absents : Mr PINEAU Nicolas, AVERTY Julien.

Madame PONTOIZEAU Fabienne a été élue secrétaire.

OBJET : Régime indemnitaire RIFSEEP - Modification

EXPOSE DES MOTIFS :

Le régime indemnitaire des personnels de la commune de Le Perrier résulte d'une délibération du Conseil municipal intervenue le 30 septembre 2008 relative à l'indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et le 05 décembre 2013 relative à IEMP.

Un nouveau dispositif 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'État, a été adopté pour les fonctionnaires de l'État (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par les articles L.714-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique, et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce nouveau régime indemnitaire a pour vocation de réduire le nombre de primes existantes actuellement mises en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Dès le 1er janvier 2016, elle est vouée à remplacer la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés et les administrateurs, l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) pour les ingénieurs en chef et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des conseillers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants.

L'instauration du RIFSEEP par la collectivité suppose donc la suppression corrélative notamment de la PFR, de l'indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'indemnité forfaitaire pour les travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques, etc.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
 - ✓ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
 - ✓ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - ✓ La prime d'encadrement éducatif de nuit
 - ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et les jours fériés des personnes de la filière sanitaire et sociale
 - ✓ L'indemnité pour le travail dominical régulier
 - ✓ L'indemnité horaire pour le travail du dimanche et jours fériés
- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE, SELON LES FONCTIONS

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien de conduite de projets) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement peut définir ses propres critères.

A. Les critères retenus

- L'encadrement
- La plus ou moins grande expertise nécessaire à l'exercice de certaines fonctions.
- La manière de servir (implication dans le service, disponibilité au regard des missions, qualité du service rendu).

B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.
 Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS

A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant brut maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant brut attribué à chacun.

B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant brut maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel. Cette part n'est facultative qu'à titre individuel.

C. Le montant brut maximal de IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après :

Filière Administrative

Catégorie A Attachés Territoriaux

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 3	Direction générale des services	2 125 €	4 500 €
Groupe 4	Direction de services	1 700 €	3 600 €

Catégorie B Rédacteurs Territoriaux

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Secrétaire Générale	1 430 €	2 380 €
Groupe 2	Responsable de services	1 330 €	2 185 €
Groupe 3	Agent d'encadrement / Chargé de projet	1 220 €	1 995€

Catégorie C
 Adjoints administratifs Territoriaux

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Comptabilité, urbanisme, RH, Etat Civil	940 €	1 280 €
Groupe 2	Agent d'accueil, assistante	900 €	1 200 €

Filière Technique

Catégorie C
 Agents de maîtrise territoriaux

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Référent coordinateur	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de maîtrise espaces verts, voirie et bâtiments	900 €	1 200 €

Adjoints techniques territoriaux

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Agent technique espaces verts, voirie et bâtiments	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent polyvalent	900 €	1 200 €

Filière animation

Catégorie C
 Adjoints territoriaux d'animation

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Coordinatrice - référente Pôle Enfance Jeunesse	945 €	1 260 €
Groupe 2	Animatrice	900 €	1 200 €

Filière sociale

Catégorie C

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	ATSEM	945 €	1 260 €

Filière culturelle

Catégorie C

Agents territoriaux du patrimoine

GROUPE	EMPLOIS	IFSE - Montant maximal brut mensuel	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	Référente coordinatrice Bibliothèque	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent accueil	900 €	1 200 €

3. CONDITIONS DE VERSEMENT :

Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public.
 Les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentissage...) en sont exclus.

Temps de travail : le montant brut de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complets, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

Périodicité d'attribution : L'IFSE sera versée mensuellement.
 S'il y a lieu le CIA sera versé semestriellement, au mois de juin et décembre.

Règles applicables au maintien du régime indemnitaire :

Durant les congés de maladie ordinaire, (CMO), le régime indemnitaire sera impacté de la manière suivante :

- Le régime indemnitaire sera maintenu les 3^{er} mois d'arrêts cumulés année glissante et suspendu à partir du 4^{ème} mois d'arrêt.

Les congés de longue maladie (CLM), grave maladie (CGM) et longue durée (CLD) : Le régime indemnitaire sera suspendu dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence autre que pour maladie : Durant les congés de maternité, de paternité, accident de travail, maladie professionnelle et d'adoption le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant le temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de réévaluation des montants bruts :

Le montant brut de l'IFSE sera révisé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant brut.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application du 1er 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 modifié, 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'État,

Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congrès pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'État,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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'État,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux, et des forêts des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1er groupe et du 2ème groupe des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du 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'État

Vu la délibération n°056-4.1 en date du 20/07/2017 portant régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Vu la délibération n°076-4.1 en date du 30/11/2020 portant régime indemnitaire RIFSEEP intégration du cadre d'emploi des techniciens.

Vu les avis du Comité Social Territorial en date du 26/01/2026 et du 09/02/2026,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- **ADOPTÉ**, à compter du 1^{er} mars 2026 la proposition de Madame Le Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
- **VALIDE** les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
- **VALIDE** les montants bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
- **VALIDE** l'ensemble des modalités de versement proposés par Madame Le Maire.
- **DECIDE**, en application des articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction public et l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, de maintenir, à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 le montant brut indemnitaire mensuel perçu par l'agent (ou les agents) au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.
- **AUTORISE** Madame le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

Fait et Délibéré en Mairie du PERRIER, les jour, mois et an que dessus,
Et ont tous les membres présents signés au registre des délibérations.



Pour extrait conforme
Madame le Maire
Rosiane GODEFROY

La secrétaire de séance
Mme PONTOIZEAU Fabienne