

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 02/04/2026

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
15	14	15

Vote
A l'unanimité
Pour : 15
Contre : 0
Abstention : 0

Acte rendu exécutoire après dépôt en Sous-Préfecture de Mangers
Le : 07/04/2026
Et
Publication ou notification du :
07/04/2026

L'an 2026, le 2 Avril à 20:00, le Conseil Municipal de la Commune de LA CHAPELLE DU BOIS s'est réuni à la Salle Associative Camille Montchâtre, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur BOURGOIN Pascal, Maire, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers municipaux le 26/03/2026. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Mairie le 26/03/2026.

Présents : M. BOURGOIN Pascal, Maire, Mmes : ALICOT Josiane, LECOMTE Sophie, OUARDIRHI Roselyne, PETIT Emilie, ROCABOY Martine, VOLET Valérie, MM : BLOT Mickaël, CHAMPION Jean-François, DEMANGELLE Laurent, FOUQUERAY Olivier, GORGET Stéphane, MOUTON Julien, ROGER Stéphane

Excusée ayant donné procuration : Mme VIVET Marie-Christine à M. BOURGOIN Pascal

Invitée : Mme NEVEU Magali

A été nommé(e) secrétaire : Mme ROCABOY Martine

2026-23 – Modification du RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 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,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 13/03/2026.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités. Le Maire propose à l'assemblée délibérante de mettre en œuvre le RIFSEEP dans les conditions présentées ci-dessous.

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle,
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Article 3-1 : Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Article 3-2 : Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
- Responsabilité d'encadrement direct, - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie, - Responsabilité de coordination, de projets, d'opérations, de formation d'autrui, - Ampleur du champ d'action, - Influence du poste sur les	- Connaissance de niveau élémentaire à expertise, - Complexité, - Niveau de qualification requise, - Temps d'adaptation, difficulté, autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers, des projets.	- Vigilance, risques d'accidents, de maladie professionnelle, responsabilité de matériel, valeur du matériel utilisé, responsabilité d'autrui pour la sécurité d'autrui, valeur des dommages, responsabilité financière, efforts physiques, tension mentale, nerveuse, confidentialité, relations internes et externes.

résultats.

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

- Catégorie C : 2 groupes de fonctions

Article 3-3 : Définition des critères pour la part variable (CIA)

Le versement du complément indemnitaire (CIA) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- La valeur professionnelle de l'agent
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- Son sens du service public
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du public, à coopérer avec les partenaires internes et externes comme son implication dans le projet de service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

Filière Administrative

Cadre d'emploi des adjoints administratifs

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	11 340 €	1 260 €	12 600 €	3 496 €	12 %	500 €	3 996 €
Groupe 2	Comptable, organisation, sujétions	10 800 €	1 200 €	12 000 €	2 622 €	10 %	300 €	2 922 €

Filière Technique :

Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise Territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 2	Exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €	2 622 €	10 €	300 €	2 922 €

Cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 1	Organisation, sujétion,	11 340 €	1 260 €	12 600 €	2 268 €	10 %	300 €	2 568 €
Groupe 2	Exécution	10 800 €	1 260 €	12 600 €	2 160 €	10 %	300 €	2 460 €

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Capacité à diffuser son savoir à autrui
Formations suivies	Niveau de la formation – nombre de jours de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 6 : Modalités de versement

La part fixe et la part variable sont versées mensuellement. Elles sont proratisées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

La part variable est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 7 : Sort du régime indemnitaire en cas d'absence

La part fixe (IFSE) est versée mensuellement.

Selon le décret 2010-997, l'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences

autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Le CIA est versé mensuellement. Il constitue un complément de rémunération. Son versement est maintenu conformément au décret 2010-997 du 26/08/2010.

Article 8 : Réexamen

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade des agents. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Article 9 : Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

La part fixe (I.F.S.E) est cumulable, le cas échéant, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...)
- La nouvelle bonification indiciaire.

Article 10 : Abrogation des dispositions antérieures

Cette délibération abroge les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré, décide :

- d'adopter le régime indemnitaire dans les conditions mentionnées ci-dessus à compter du 2 avril 2026
- que les crédits correspondant sont inscrits au budget de la collectivité.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :
En mairie, le 03/04/2026
Le Maire
Pascal BOURGOIN



