

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL
MUNICIPAL REPUBLIQUE FRANÇAISE

Département de l'Allier
Arrondissement de Moulins
Commune de Bresnay

09/03/2026-02

Date de convocation :

27/02/2026

Date d'affichage :

27/02/2026

Nombre de membres :

En exercice : 9

Présents : 8

Absents : 1

dont Pouvoirs : 0

Présents :

ALBERTINI Coraline

ALLIX Christian

CHERVIER Alain

GUILLOT Sandrine

DJAFRI Françoise

DUBUISSON Pierre

SLOMA Pascale

BENARD Raymond

Excusé :

Absente :

CREVISIER Sabrina

Secrétaire de séance :

DJAFRI Françoise

Acte rendu exécutoire après
dépôt en Préfecture :

Le

Et publication du :

.....

Le 9 mars 2026, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du conseil de la Mairie, sous la présidence du Maire.

OBJET : Révision du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel - RIFSEEP

Monsieur le Maire rappelle la délibération n°20112017-02 qui avait décidé la mise en œuvre du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel – RIFSEEP pour les agents territoriaux de la commune. Il rappelle également la délibération n°15122025-07 qui avaient été prise le 15 décembre 2025 pour la mise à jour des critères. Il explique que la Préfecture a demandé que la délibération fasse mention d'une saisine pour avis auprès du Comité Social Territorial du CDG03. Saisine qui a été effectuée le 14 janvier 2026. Suite à la réunion du CST du 12 février 2026, la commune a reçu un retour le 24 février 2026, le collège des élus est favorable à l'unanimité et le collège des représentants des agents est contre à la majorité.

Monsieur le Maire rappelle que la saisine du CST est consultative et que la décision revient aux membres du Conseil Municipal.

Monsieur Le Maire rappelle au Conseil Municipal que la mise en application du RIFSEEP pour la fonction publique territoriale se compose :

* d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), dont le versement est mensuel ou sur délibération de l'organe délibérant, elle peut être versée annuellement ou de manière semestrielle.

* éventuellement d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel. Son versement est annuel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités, hormis celles exclues du dispositif.

Monsieur le Maire propose de maintenir l'IFSE et d'instaurer le CIA.

1 – Bénéficiaires

- Cadre d'emploi des rédacteurs faisant fonction de secrétaire général de Mairie,

- Adjointes administratifs,

- Adjointes techniques,

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent ou assurant le remplacement d'un agent titulaire en fonction de la durée et des missions confiées. En revanche, sont exclus les agents de droit privé (CAE, Emploi d'Avenir, Contrat d'apprentissage).

2- Le cumul possibles avec d'autres indemnités :

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- La GIPA, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- Les compléments de rémunération (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ;
- Les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'IFSE ;
- Les indemnités : compensant un travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés, d'astreinte, d'intervention et de permanence, les horaires pour travaux supplémentaires.
- La NBI dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

3- Modalités ou retenues pour absences :

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien du régime indemnitaire durant certaines situations de congés.

Tout d'abord, l'article L714-6 du CGFP précise que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant : le congés maternité, le congés d'adoption, le congés de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce maintien est également prévu en cas d'absence liée à une formation professionnelle (article 2 du décret n°2007-1845) et décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS (article 7 et 12 du décret n°2017-1419)

Les indemnités composant le régime indemnitaire suivent le même sort que le salaire en cas de congés annuels, de maladie ordinaire (dans ce cas les primes sont maintenues à 90% pendant la périodes de rémunération à 90% et réduit à 50% pendant la périodes à demi-traitement), de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les indemnités composant le régime indemnitaire sont maintenues en cas de travail à temps partiel thérapeutique au prorata du temps de travail effectué.

Les indemnités composant le régime indemnitaire sont suspendues en cas de congés longue maladie, de congés longue durée ou lorsque l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire avec suspension.

4 – Groupe de fonctions et montants plafonds de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans limite de ces plafonds.

Pour la commune, il est proposé que chaque cadre d'emploi soit réparti dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS EMPLOIS	CRITERE 1 Encadrement, direction, pilotage, conception	CRITERE 2 Technicité expertise	CRITERE 3 Sujétions particulières
1	Responsable d'activité	Responsabilité dans l'activité confiée	Connaissances particulières liées au domaine d'activité - Autonomie	Grande disponibilité, pics de charge de travail
2	Agent d'exécution	Missions opérationnelles	Connaissance métier	Contraintes particulières de service

Pour l'IFSE, il est proposé que les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois bénéficiaires soient fixés de la manière suivante :

Cadre d'emplois	Catégorie	Groupe	Emploi	Montant maximum individuel annuel	Montants plafond réglementaires
Rédacteur	B	Groupe 1	Secrétaire Général de Mairie	3600	17 480 €
Adjoints administratifs	C	Groupe 1	Secrétaire Général de Mairie	3600	11 340 €
	C	Groupe 2	Agent Polyvalent en milieu rural – Agent d'entretien – Agent en charge de la restauration collective	1200	10 800 €
Adjoints techniques					

Pour le CIA, il est proposé que les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois bénéficiaires soient fixés de la manière suivante :

Cadre d'emplois	Catégorie	Groupe	Emploi	Montant maximum individuel annuel	Montants plafond réglementaires
Rédacteur	B	Groupe 1	Secrétaire Général de Mairie	350	2 380€
Adjoints administratifs	C	Groupe 1	Poste avec technicité ou à connaissances particulières	350	1 260 €
	C	Groupe 2	Poste d'exécution	350	1 200 €
Adjoints techniques					

Les montants plafonds 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.

En toute hypothèse, la somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

5 - Réexamen du montant de l'IFSE

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis plus haut.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi
- en cas de changement de cadre d'emplois ou de grade
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'attribution individuelle sera décidée par le Maire et fera l'objet d'un arrêté individuel.

6 – Application du RIFSEEP

Le montant du régime indemnitaire antérieur sera maintenu jusqu'à application de la présente délibération.

7 – Mise en place du CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant à l'article 4 de la présente délibération.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100 % du plafond individuel annuel figurant à l'article 4 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés lors de l'entretien professionnel annuel par :

- Réalisation des objectifs : 30%
- Compétences professionnelles et techniques : 40%
- Qualités relationnelles : 20%
- Capacité d'encadrement : 10%

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA est versé selon un rythme annuel.

Le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré,

ADOpte

1. La proposition du Maire

DIT

1. Que ces dispositions prennent effet au 10 mars 2026.
2. Que les crédits correspondants seront prévus au budget 2026 au chapitre 12.

Le Maire,



Alain CHERVIER



Fait et délibéré à la salle du conseil en la Mairie de Bresnay,
les jour, mois et an que dessus.
Pour extrait certifié conforme,
Au registre, sont les signatures.

Le secrétaire de séance :



