

**MAIRIE  
DE  
COMBON**

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
N° 2026/34**

Séance du 7 avril 2026 à 20h00

Le conseil municipal de Combon, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance publique le sept avril deux mille vingt-six à vingt heures, au nombre prescrit par la loi, à la mairie de Combon (17 rue de la mairie 27170 COMBON), sous la présidence de Madame Elizabeth JEAN, maire.

**Date de la convocation** : 03/04/2026

**Etaient présents** : Mme Elizabeth JEAN (maire), M. Philippe DEPARROIS, Mme Stéphanie AUFRERE, Mme Mélissa LACROIX (adjoints), Mme Morgane BARRE, M. Patrice DELANNOY, Mme Odile DELARUE, M. Edouard DESMONTS, Mme Stéphanie GALLET, M. Charles GENEVIEVE, Mme Estell GONTHIER, M. Romain LAFOSSE, M. Sébastien PAUMARD, M. Xavier SAUVALLE

**Absent excusé** : Monsieur Didier AMMELOOT (a donné pouvoir à Madame Stéphanie AUFRERE)

**Quorum** : fixé à 8 élus présents. Nombre d'élus effectivement présents : 14

**Objet** : Mise à jour du RIFSEEP à compter du 8 avril 2026

Monsieur le maire propose la modification du RIFSEEP selon les termes suivants :

« L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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

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

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

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'Etat ;

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'Etat ;

VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du 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'Etat ;

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'Etat ;

VU l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 30 décembre 2016 portant application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis favorable du comité social territorial du CDG 27 en date du 10 mars 2026 ;

**Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.**

Par arrêtés ministériels du 29 juin, 17 décembre, 18 décembre et 30 décembre 2015, ce nouveau régime indemnitaire s'applique aux agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux, des techniciens territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux. La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

La collectivité a engagé une réflexion visant à instaurer un régime indemnitaire, afin de remplir l'objectif suivant : 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.

Il se compose en deux parties :

**L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :**

Il s'agit de 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.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu 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.

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.

Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

**Catégorie A :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Attachés Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montants annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe A1	Secrétaire général(e) de mairie	0 €	400 €	2 000 €

**Catégorie B :**

**Filière administrative :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Rédacteurs Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montants annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Secrétaire général(e) de mairie Assistant(e) de gestion administrative	0 €	2 050 €	2 000 €

**Filière technique :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Techniciens Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montants annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Agent des interventions technique polyvalent en milieu rural Agent polyvalent du service enfance – jeunesse / hygiène des locaux	0 €	300 €	2 000 €

**Filière animation :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Animateurs Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montants annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Agent polyvalent du service enfance – jeunesse / hygiène des locaux	0 €	300 €	2 000 €

**Catégorie C :**

**Filière administrative :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjointes Administratifs</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montants annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Assistant(e) de gestion administrative	0 €	200 €	2 000 €

**Filière technique :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoins Techniques Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Agent des interventions technique polyvalent en milieu rural Agent polyvalent du service enfance – jeunesse / hygiène des locaux	0 €	200 €	2 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Agents de Maîtrise Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Agent des interventions technique polyvalent en milieu rural Agent polyvalent du service enfance – jeunesse / hygiène des locaux	0 €	200 €	2 000 €

**Filière animation :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoins territoriaux d'animation</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Agent polyvalent du service enfance – jeunesse / hygiène des locaux	0 €	200 €	2 000 €

**Filière culturelle :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois d'Adjoint Territorial du Patrimoine		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Gestionnaire de bibliothèque municipale	0 €	200 €	2 000 €

**Filière médico-sociale :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois d'Assistant Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel brut maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel brut du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant. - Agent polyvalent du service enfance – jeunesse / hygiène des locaux	0 €	200 €	2 000 €

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 un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- 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 défailante (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
- 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 défailante (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

### **Règles applicables en cas d'absence :**

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 congé 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 complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)**

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il est proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités pour l'IFSE.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il est proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

La commune reste compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et présents au tableau des effectifs de la collectivité.

Après en avoir délibéré, par 15 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention, le conseil municipal DÉCIDE :

- De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 8 avril 2026.

- De rappeler que le maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser le maire à procéder à toutes formalités afférentes.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus.

Certifié exécutoire par le maire de Combon après :

- Transmission à la préfecture de l'Eure (Evreux) le : 09 AVR. 2026

- Publication le : 09 AVR. 2026



Fait à COMBON le 07/04/2026.

Elizabeth JEAN  
Maire de Combon

Estell GONTHIER  
Secrétaire de séance