

Procès-Verbal du Conseil Municipal du 7 juillet 2026

L'an deux mille vingt-six, le sept juillet, le Conseil municipal de la commune de La Bruffière dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la Présidence de Jean-Michel BREGEON, Maire.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 27

Date de convocation le : mardi 30 juin 2026

PRESENTS : BREGEON Jean-Michel, LEBRETON Bruno, BROCHARD Soizic, VINET Sylvaine, BARDOUL Vincent, MERCIER Jean-Luc, GAUTHIER Karine, POTIER Sophie, GUINAUDEAU Isabelle, NERRIERE BONNET Cindy, DAVID Adrien, RICHARD Maxime, MOREAU Romain, NERRIERE Olivier, MOINET Sandrine, ROSSET Yann,

EXCUSES : GAUTIER Harmonie a donné pouvoir à MOREAU Romain, LE ROCH Yannick a donné pouvoir à BROCHARD Soizic, LE BROZEC Vincent a donné pouvoir à GUINAUDEAU Isabelle, POUPARD Pierre-Olivier a donné pouvoir à GAUTHIER Karine, JANVRAIS Nicole a donné pouvoir à NERRIERE BONNET Cindy, VARLET Julie a donné pouvoir à POTIER Sophie, CORNU Laetitia a donné pouvoir à DAVID Adrien, LOPPE Marion a donné pouvoir à ROSSET Yann, RAUTUREAU Simon a donné pouvoir à MOINET Sandrine, CHIRON Laurent, NEVEU Stéphanie.

Secrétaire de séance : POTIER Sophie.

APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 9 JUIN 2026

Monsieur Yann ROSSET fait remarquer que sur le procès-verbal du 9 juin 2026 concernant l'échange au sujet du marché de restauration scolaire avec Restoria et Familles Rurales, il n'a pas tenu les propos suivants qui ont été retranscrits : « M. Yann ROSSET, conseiller municipal, s'interroge sur le rôle respectif de Familles Rurales et de la commune dans le choix du prestataire de restauration » mais bien de savoir si « est-ce que c'est la commune qui a le dernier mot sur le choix du prestataire qui fournit les repas pour la restauration scolaire ? ».

Le procès-verbal du 9 juin a pour autant été adopté à l'unanimité.

SEANCE DU 7 JUILLET 2026

Ordre du jour :

- Droit de préemption urbain
- Approbation de l'avenant n°1 à la convention constitutive de Géo Vendée
- Approbation de la convention avec l'AMPCV relative à l'élaboration du schéma communal de défense incendie
- RH – Mise en œuvre des astreintes techniques
- RH – Mise à jour du RIFSEEP
- Relevé des décisions – délégation du Maire

Mme Sophie POTIER est désignée secrétaire de séance.

DECLARATIONS D'INTENTION D'ALIENER

M. Le Maire présente le registre des déclarations d'intention d'aliéner.

N°	Adresse	Parcelle	Observations
1206	Habitation – 4, rue d'Autun St Symphorien	Section YC n°46	Pas de préemption
1207	Habitation – 11, rue des Trois Provinces	Section AC n°173	Pas de préemption
1208	Terrain – rue des Trois Provinces	Section AC n°124	Pas de préemption
1209	Habitation – 4, rue d'Autun St Symphorien	Section YC n°46	Pas de préemption
1210	Habitation – 8 et 8 Bis, rue des Trois Provinces	Section AC n°125 et 126	Pas de préemption
1211	Terrains – rue des Trois Provinces	Section AC n°131 et 132	Pas de préemption

Le Conseil Municipal prend acte du registre présenté.

N° 2026/07/01 AMENAGEMENT DU TERRITOIRE – APPROBATION DE L'AVENANT A LA CONVENTION CONSTITUTIVE DU GIP GEO VENDEE

Rapporteur : Jean-Luc MERCIER

Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Géo Vendée, approuvé par arrêté du Préfet de la Vendée n° 2025-DCL-BCL-456 du 27 juin 2025, publié le 30 juin 2025, a pour objet de mutualiser à l'échelle départementale des compétences, des outils et des services dans le domaine du géonumérique et de la gestion de la donnée au bénéfice de ses membres.

Les missions détaillées figurent dans la convention constitutive approuvée par arrêté préfectoral.

La convention constitutive du GIP Géo Vendée doit aujourd'hui être modifiée par voie d'avenant, annexé à la présente délibération.

Conformément aux dispositions de la convention constitutive, chaque membre du GIP doit préalablement approuver l'avenant et autoriser sa signature.

L'approbation du présent avenant et sa signature par les membres sont données sous réserve de son adoption par l'Assemblée Générale du GIP Géo Vendée ainsi que de l'accomplissement des formalités administratives et préfectorales requises.

Après avoir pris connaissance du projet d'avenant à la convention constitutive du GIP Géo Vendée,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

DÉCIDE :

Article 1 – Approbation de l'avenant

D'approuver l'avenant à la convention constitutive du GIP Géo Vendée.

Article 2 – Autorisation de signature

D'autoriser Monsieur Le Maire à signer ledit avenant ainsi que tout document nécessaire à son exécution.

Article 3 – Représentation à l'Assemblée Générale du GIP

De donner pouvoir à Mme GAUTIER Harmonie, représentant titulaire, ou M. MERCIER Jean-Luc, représentant suppléant, de la Commune au sein du GIP Géo Vendée, pour voter favorablement à l'adoption du présent avenant lors de l'Assemblée Générale du GIP Géo Vendée.

Article 4 – Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet après accomplissement de l'ensemble des formalités requises par les textes applicables et la convention constitutive du GIP Géo Vendée.

N° 2026/07/02 SECURITE – SIGNATURE DE LA CONVENTION DE PRESTATION POUR L'ELABORATION DU SCHEMA COMMUNAL DE DEFENSE EXTERIEURE CONTRE L'INCENDIE ENTRE LA COMMUNE ET L'ASSOCIATION DES MAIRES ET DES PRESIDENTS DES COMMUNAUTES DE VENDEE

Rapporteur : Vincent BARDOUL

La Défense Extérieure Contre l'Incendie (DECI) représente un enjeu majeur de sécurité pour la population et l'ensemble des bâtiments et ouvrages situés sur le territoire communal. Aussi, la Commune a souhaité engager la réalisation d'un Schéma Communal de la Défense Extérieure Contre l'Incendie (SCDECI) conformément au Règlement Départemental de Défense Extérieure Contre l'Incendie du département de la Vendée (85) de juillet 2025.

L'objectif du schéma communal est d'améliorer l'état de la couverture de DECI de la commune. Basé sur une analyse de risque, il doit permettre à la commune d'identifier les solutions ou aménagements à réaliser, de planifier ses investissements en matière de DECI et d'accompagner le développement de la commune.

L'Association des Maires et des Présidents des Communautés de Vendée (AMPCV) en partenariat avec le SDIS et Vendée Eau a mis en place une cellule d'appui à l'élaboration des SCDECI auprès des communes. Celle-ci a pour vocation d'accompagner les communes en mobilisant du personnel des partenaires qui ait la capacité d'intervenir et partager leur expertise chacun dans leur champ de compétence respective.

VU l'article L 2213-32 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;

VU les articles L 2225-1 à L 2225-4 du CGCT portant sur la gestion de l'eau pour la DECI ;

VU les articles R 2225-1 à R 2225-10 du CGCT portant sur les règles, procédures et contrôle des points d'eau incendie ;

VU le décret n°2015-235 du 27 février 2015 relatif à la DECI portant sur les règles d'implantation et de gestion des points d'eau servant à la défense incendie ;

VU l'arrêté n°INTE1522200A du 15 décembre 2015 fixant le référentiel national de la défense extérieure contre l'incendie ;

VU l'arrêté préfectoral n°25/CAB/541 du 18 juillet 2025 portant approbation du règlement départemental de défense extérieure contre l'incendie ;

CONSIDERANT d'une part le besoin de la commune de réaliser un SCDECI ;

CONSIDERANT d'autre part la possibilité de faire appel à la cellule d'appui mise en place par l'AMPCV ;

Il est proposé de passer une convention entre la commune et l'AMPCV pour bénéficier de l'accompagnement de celle-ci.

Le coût de la prestation s'élève à 2 400 € pour la commune.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

APPROUVE les termes de la convention de prestation entre la commune et l'Association des Maires et des Présidents des Communautés de Vendée,

AUTORISE Monsieur le Maire, à signer la convention et tous documents en relation avec ce dossier.

N° 2026/07/03 RESSOURCES HUMAINES – ASTREINTES ET MODALITES D'INDEMNISATION

Rapporteur : Jean-Michel BREGEON

VU le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié, pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 modifié, relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (J.O. du 15 avril 2003) ;

VU le décret n°2003-545 du 18 juin 2003 modifié, relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;

VU le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2024-474 du 24 mai 2024 modifiant le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

VU l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'Intérieur ;

VU l'arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n°2002-147 du 7 février 2002 ;

VU l'arrêté du 24 mai 2024 modifiant l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et de la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 08/06/2026,

Le Maire propose à l'Assemblée :

I. LA MISE EN PLACE DE PERIODES D'ASTREINTES

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. Par conséquent, l'astreinte ne constitue donc pas du temps de travail effectif.

Ces dispositions ne sont pas réservées aux agents titulaires, des non-titulaires peuvent en bénéficier.

Certaines astreintes sont spécifiques aux agents de la filière technique,

Pour les agents de la filière technique :

- Les **astreintes d'exploitation** qui sont des astreintes de droit commun et qui sont mises en œuvre quand l'agent est tenu, pour les nécessités de service, de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir,

Les astreintes seront mises en place pour :

- Suivi et maintenance des équipements publics (bâtiments, stades,...),
- Manifestation organisée par la commune, une association, un particulier...,
- Tout événement engendrant des dégâts nécessitant une intervention technique (accident, aléas climatiques...)

Les emplois concernés sont :

- Responsable des services techniques
- Chefs d'équipes des services techniques
- Tout agent communal de la filière technique

Dans le cadre d'une astreinte, l'employeur verse aux agents concernés l'indemnité fixée par les arrêtés sus visés pour la durée considérée, conformément aux tableaux ci-dessous.

II. MODALITES ET MISE EN PLACE DES INTERVENTIONS

Une intervention correspond à un travail effectif accompli par un agent pendant une période d'astreinte. La durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail est comprise dans la notion de travail effectif.

Ce temps de travail effectif accompli lors d'une intervention est rémunéré en sus de l'indemnité d'astreinte.

Eléments	Astreintes
Périodicité	• Périodes d'astreintes annuelles, du 01/01 au 31/12 • Planning d'astreintes élaborés et diffusés mensuellement • Délai de prévenance : 1 mois minimum
Gestion des plannings Modalités de Fonctionnement	• Planning des agents déterminé par le coordinateur des grands projets et travaux, le responsable des services techniques ou le DGS en accord avec l'autorité territoriale • Roulement entre agents : 1 semaine entière du lundi au dimanche avec roulement de quatre agents techniques. Une période d'astreinte débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise effective du travail à l'horaire habituel • 1 agent par semaine d'astreinte • Motifs de recours : - Suivi et maintenance des équipements publics (bâtiments, stades,...), - Manifestation organisée par la commune, une association, un particulier..., - Tout événement engendrant des dégâts nécessitant une intervention technique (accident, aléas climatiques...)
Moyens mis à disposition	• Véhicule de service équipé à récupérer aux ateliers municipaux pour se rendre sur le lieu d'intervention • Téléphone portable • Classeur d'astreinte (plan de chaque lieu, procédures, numéros de téléphones utiles...)
Paie ou compensation des astreintes	• Filière technique : paiement de l'astreinte + ☐ récupération des interventions - ou ☐ paiement des interventions
En cas d'intervention	• Mode de déclenchement : Suite à l'appel du Maire, de l' élu d'astreinte, du coordinateur des grands projets et travaux, du responsable des services techniques ou du DGS • Délai d'intervention : 30 minutes maximum
Zone géographique concernée	• Totalité du territoire communal (Le bourg y compris les villages faisant partie de la commune)

Pour les agents de la filière technique :

Pour la filière technique, la compensation ou la rémunération de ces périodes d'intervention n'était jusqu'à présent pas cumulable avec l'indemnité d'astreinte. Mais le décret n°2015-415 admet à la fois l'indemnisation des astreintes et la compensation ou la rémunération des interventions pour les agents non éligibles aux IHTS. Cette indemnité d'intervention sera donc réservée aux ingénieurs territoriaux.

Le montant de l'intervention est fixé par les arrêtés sus visés. Ces montants suivront les revalorisations des indemnités fixées par lesdits arrêtés.

Si l'intervention donne lieu à un repos compensateur, celui-ci ne pourra bénéficier qu'aux agents qui relèvent d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Les agents éligibles aux IHTS seront exclus de ce type de compensation.

III. LA REMUNERATION ET LA COMPENSATION

Les obligations d'astreinte des agents sont déterminées par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État, suivant les règles et dans les conditions prévues par les textes :

FILIERE TECHNIQUE

	PERIODE CONCERNEE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ	REPOS COMPENSATEUR
		Astreinte d'exploitation	
ASTREINTE	par semaine complète	159,20 €	Aucune compensation
	de week-end, du vendredi soir au lundi matin	116,20 €	
	de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,75 €	
	le samedi	37,40 €	
	le dimanche ou un jour férié	46,55 €	
	dans le cas d'une astreinte de nuit fractionnée inférieure à 10 heures	8,60 €	

Une majoration de 50 % devra être appliquée si l'agent est prévenu de l'astreinte pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

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

- **ACCORTE** que ces périodes puissent être effectuées par des agents titulaires ou non-titulaires ;
- **ACCORTE** que les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire ;
- **CHARGE** le Maire de rémunérer, ou de compenser le cas échéant et à défaut, les périodes ainsi définies conformément aux textes en vigueur dans les conditions exposées ci-dessus ;
- **AUTORISE** le Maire à prendre et à signer tout acte y afférent ;
- **DIT** que les sommes nécessaires seront prévues au budget principal de la commune.

Mme Isabelle GUINAUDEAU demande quel coût représente ces astreintes ?

Monsieur le Maire répond que pour 4 agents volontaires pour participer aux astreintes (ces astreintes ont été proposées aux agents habitant le plus proche de la commune), le coût des astreintes sera d'environ 8 500 € à l'année. Chaque agent sera concerné par l'astreinte, une semaine sur 4.

Monsieur Yann ROSSET fait remarquer que dans le cadre de ces interventions techniques, il y aura des interventions électriques, il souhaite savoir si les agents seront formés dans ce domaine ?

Monsieur le Maire confirme que les 4 agents seront bien formés aux habilitations électriques. Il précise également que ces astreintes techniques débiteront à compter du 1^{er} septembre 2026.

N° 2026/07/04 – RESSOURCES HUMAINES – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Rapporteur : Jean-Michel BREGEON

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L.713-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

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 le Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congères pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

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'Etat,

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'Etat,

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

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

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

VU l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 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'Etat,

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat 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 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 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 n° 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 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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'Etat,

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'Etat

VU la délibération 2012/03/29 relative au régime indemnitaire en date du 27 mars 2012,

VU la délibération 2013/07/02 relative au régime de maintien du régime indemnitaire des agents municipaux,

VU la délibération 2015/12/05 relative au RIFSEEP des attachés territoriaux en date du 1^{er} décembre 2015,

VU la délibération 2017/12/02 instaurant un régime indemnitaire en date du 5 décembre 2017,

VU la délibération 2021/11/04 relative au régime indemnitaire en date du 2 novembre 2021,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 08/06/2026,

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée les modalités ci-après ;

1. 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)

Un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'entretien professionnel. 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...

Les attributions individuelles varient de 0% à 100% du montant défini pour chaque groupe de fonctions.

Les critères de versement étant laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales, il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Plus en détail, seront évalués les éléments ci-dessous :

- La réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- L'adaptabilité

2. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE SELON LES FONCTIONS ET LES CRITERES

Cette IFSE 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 encore 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).

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emploi. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant maximal de l'IFSE et du CIA. Le Maire fixe ensuite individuellement le montant attribué à chacun.

Classement des emplois par groupe et détermination des montants bruts maximaux d'IFSE et de CIA

Filière administrative :

Catégorie A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Direction générale	36210 €	24000 €	6390 €	3000 €
Groupe 2	Directeur	32130 €	20000 €	5670 €	2000 €
Groupe 3	Responsable de service	25500 €	17000 €	4500 €	1500 €
Groupe 4	Chargé de mission	20400 €	15000 €	3600 €	1500 €

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Responsable de service	17480 €	15000 €	2380 €	1500 €
Groupe 2	Encadrement de proximité	16015 €	13000 €	2185 €	1000 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise sans encadrement	14650 €	11000 €	1995 €	1000 €

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe, expérience, compétences particulières, travail de coordination	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10800 €	9000 €	1200 €	1000 €

Filière technique

Catégorie A

Ingénieurs territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Direction générale	46920 €	24000 €	8280 €	3000 €
Groupe 2	Directeur	40290 €	20000 €	7110 €	2000 €
Groupe 3	Responsable de service	36000 €	17000 €	6350 €	1500 €
Groupe 4	Chargé de mission	31450 €	15000 €	5550 €	1500 €

Catégorie B

Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Responsable de service	19660 €	15000 €	2680 €	1500 €
Groupe 2	Encadrement de proximité	18580 €	13000 €	2535 €	1000 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise sans encadrement	17500 €	11000 €	2382 €	1000 €

Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent avec expérience, compétences particulières	10800 €	9000 €	1200 €	1000 €

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe, expérience, compétences particulières, travail de coordination	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10800 €	9000 €	1200 €	1000 €

Filière animation

Catégorie B

Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Responsable de service	17480 €	15000 €	2380 €	1500 €
Groupe 2	Encadrement de proximité	16015 €	13000 €	2185 €	1000 €

Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise sans encadrement	14650 €	11000 €	1995 €	1000 €
----------	---	---------	---------	--------	--------

Catégorie C

Adjoints territoriaux d'animation

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe, expérience, compétences particulières, travail de coordination	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10800 €	9000 €	1200 €	1000 €

Filière sociale

Catégorie A

Educateurs territoriaux de jeunes enfants

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Directeur	14000 €	14000 €	1680 €	1680 €
Groupe 2	Responsable de service	13500 €	13500 €	1620 €	1500 €
Groupe 3	Chargé de mission	13000 €	13000 €	1560 €	1500 €

Catégorie C

Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe, expérience, compétences particulières, travail de coordination	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10800 €	9000 €	1200 €	1000 €

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe, expérience, compétences particulières, travail de coordination	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10800 €	9000€	1200 €	1000 €

Filière médico-sociale

Catégorie B

Auxiliaires de puériculture territoriaux

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité

Groupe 1	Encadrement de proximité	9000 €	9000 €	1230 €	1000 €
Groupe 2	Agent avec expérience, compétences particulières	8010 €	8010 €	1090 €	1000 €

Filière culturelle

Catégorie B

Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Encadrement de proximité	16720 €	13000 €	2280 €	1000 €
Groupe 2	Agent avec expérience, compétences particulières	14960 €	11000 €	2040 €	1000 €

Catégorie C

Adjoint du patrimoine

Groupe	Emplois ou fonctions à titre indicatif	IFSE		CIA	
		A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel IFSE collectivité	A titre indicatif, montant maximal individuel annuel	Plafond annuel CIA collectivité
Groupe 1	Encadrement de proximité, expérience, compétences particulières, travail de coordination	11340 €	11000 €	1260 €	1000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10800 €	9000 €	1200 €	1000 €

Les montants indiqués ci-dessus sont des montants bruts pour un agent exerçant à temps complet.

3. CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE ET DU CIA :

Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires et titulaires et agents 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 complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

A. Les conditions d'attribution de l'IFSE

Périodicité d'attribution : L'IFSE sera versée mensuellement.

Règles applicables au maintien de l'IFSE en cas d'absence pour maladie :

- Durant les congés de maladie ordinaire (CMO), accident de service (AS) ou maladie professionnelle (MP) pour tous statuts confondus, l'IFSE suivra le sort du traitement suivant les mêmes proportions que celles applicables aux agents de l'Etat (décret du 26/08/2010 modifié).
- Durant les congés de longue maladie (CLM) et grave maladie (CGM), l'IFSE sera maintenue dans les limites suivantes :
 - o 33% la première année,
 - o 60% les deuxième et troisième années.
- Durant le congé de longue durée (CLD), l'IFSE sera suspendue dès le premier jour.

Règles applicables au maintien de l'IFSE en cas d'absence autre que la maladie :

- Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- Durant le temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction de la quotité du temps de travail thérapeutique.

- Durant la Période de Préparation au Reclassement, l'IFSE de l'agent sera suspendue.
- Dès lors que les agents sont placés en disponibilité d'office ou en congé sans traitement pour raison de santé à l'épuisement des droits maladie, l'IFSE n'est plus versée et ce même en cas de versement du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical.

Modalités de réévaluation des montant 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.

B. Les conditions d'attribution du CIA

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'entretien professionnel. Par conséquent, il peut être modulé chaque année au regard des résultats de l'agent et de sa manière de servir à la suite de l'entretien professionnel.

Périodicité et modalités de versement :

Le CIA pourra être versé annuellement après l'évaluation des entretiens professionnels.

Un arrêté individuel devra être rédigé pour préciser le montant brut individuel et le mois de versement.

Période évaluée : année correspondant à l'année évaluée lors de l'entretien professionnel.

Le CIA est modulé en fonction des critères suivants :

- Engagement professionnel
- Manière de servir
- Résultats professionnels obtenus

Situations particulières en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année :

- En cas de d'arrivée ou de départ en cours d'année (contractuel, mutation, détachement, disponibilité...), le CIA sera proratisé en fonction du temps de présence de l'agent au cours de la période évaluée après réalisation de l'entretien professionnel en cas de départ.
- En cas de départ à la retraite, le CIA pourra être octroyé sans proratisation à la discrétion du Maire, en prenant en compte les années de service effectuées et la manière de servir dans la collectivité.

C. Le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du 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 jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- l'indemnité pour travail dominical régulier
- l'indemnité horaire pour 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.

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

Cette délibération annule et remplace la délibération 2021/11/04 en date 2 novembre 2021.

Le Conseil Municipal, ayant entendu l'exposé du Maire, décide, à l'unanimité :

- **D'ADOPTER**, dès validation du conseil municipal, la proposition du Maire relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération ;
- **DE VALIDER** les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) ;
- **DE VALIDER** les montants bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale ;
- **DE VALIDER** l'ensemble des modalités de versement proposées par le Maire ;
- En application des articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique et de l'article 6 du décret 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 ;
- **D'AUTORISER** le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés ;
- **DE PREVOIR** les crédits nécessaires au budget principal de la commune.

N° 2026/07/05 – INFORMATIONS – COMPTE RENDU DE L'EXERCICE DES DELEGATIONS AU MAIRE DE CERTAINES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Rapporteur : Jean-Michel BREGEON

Exposé :

Il est rendu compte de l'exercice par le Maire des diverses attributions du Conseil municipal qui lui ont été déléguées :

En vertu de la délibération n° 2026/03/02 du 31 mars 2026 :

voir tableau annexé des décisions.

RELEVÉ DES DÉCISIONS PRISES PAR LE MAIRE DE LA COMMUNE DE LA BRUFFIÈRE

Conformément à la délibération du Conseil municipal du 31 mars 2026

Et à l'application des articles L2122-22 et L2122-23 du Code Général des Collectivités territoriales

NUMERO	DIRECTION/SERVICE	OBJET	DESTINATAIRE	MONTANT TTC
2026-011	Coordination travaux	Marché voirie programme 2026	Entreprise GIRARDEAU	92 594,82 €
2026-012	Ressources Humaines	Formation "habilitation électrique d'ordre non électrique"	SAFE	1 464,00 €

M. Le Maire propose de clore la séance et remercie l'assemblée.

La séance est levée à 20h25.

Le Maire,

Jean-Michel BREGEON

La Secrétaire de séance,

Sophie POTIER



