

DÉPARTEMENT
PAS-DE-CALAIS

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil Municipal

ARRONDISSEMENT
SAINT-OMER

L'an deux mille vingt-trois
le LUNDI 13 FEVRIER à dix-huit heures trente minutes
le Conseil Municipal s'est réuni à la Salle Ulysse Dupont, sous la présidence de
Madame Joëlle DELRUE, Maire
en suite de convocation en date du 06 Février 2023
dont un exemplaire a été affiché à la porte de la Mairie.

CANTON
LUMBRES

Délibération
N° 2023/06

Étaient présents : Tous les Conseillers Municipaux en exercice, à l'exception de :
Mme LAMIABLE Murielle (proc. Mme BERQUEZ Marie-Laurence), M. EVRARD
Dominique (proc. Mme CHRISTIAENS Michèle), M. BONNAIRE Serge (proc. Mme
DELRUE Joëlle), Mme MOBAILLY Aurore (proc. Mme BOULET Véronique),
absents excusés.

Mme BOULET Véronique, Mme QUENON Sophie, absentes non excusées.
M. GUILBERT Richard, M. TEN Arnaud, absents non excusés.

OBJET : MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION RELATIVE AU RIFSEEP

La séance ouverte, Madame le Maire informe les membres de l'Assemblée que
lors du contrôle de légalité, Monsieur le Sous-Préfet de SAINT-OMER a émis le
souhait qu'il soit procédé à une modification de l'article 5 de la délibération du 15
Décembre 2022 instaurant le RIFSEEP afin de se mettre en conformité avec les
textes en vigueur.

L'article 5 serait ainsi modifié :

« Le versement du RIFSEEP sera maintenu en cas de maladie ordinaire et supprimé
en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. »

Après délibérations, les membres du Conseil Municipal acceptent à l'unanimité la
délibération ci-dessous qui remplace et annule celle du 15 Décembre 2022.

DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

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 du 26 janvier 1984 ;

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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, Madame le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

• LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;

- Responsabilité de formation d'autrui ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Connaissances requises pour occuper le poste ;
- Complexité des missions ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Difficulté ;
- Autonomie ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Vigilance ;
- Risques d'accident ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Effort physique ;
- Confidentialité ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;

L'ancienneté, matérialisée par les avancements d'échelon ainsi que l'engagement et la manière de servir ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

• PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

• LE PRINCIPE

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.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

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 en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

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

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 en annexe 2 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 par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité,

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

• PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une fraction.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder : du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

- 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

ARTICLE 5 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

Le versement du RIFSEEP sera maintenu en cas de maladie ordinaire et supprimé en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie

ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail - voir délibération n° 2014/91 du 27 Novembre 2014 ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction) – voir délibération du 31 Mars 2005.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide, à l'unanimité d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 1^{er} Janvier 2023.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la Commune.

En conséquence les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire sont abrogées.

Pour Copie Conforme,
A Lumbres, le 14/02/2023
Le Maire,
Joëlle DELRUE.

Acte rendu exécutoire
après dépôt en Sous-Préfecture
le **14 FEV. 2023**
et publication ou notification
du **14 FEV. 2023**

Le Maire,
Joëlle DELRUE

