



MAIRIE D'ESCAUTPONT

Département du Nord
Arrondissement de Valenciennes
Canton d'Anzin

OBJET :

PERSONNEL
COMMUNAL

MISE EN PLACE DU
REGIME

INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE
DES FONCTIONS,
DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL
(RIFSEEP)

Date de la convocation
Le 14 octobre 2023

Nombre de conseillers en
exercice : 27

Délibération rendue exécutoire
transmise en Sous-Préfecture le
07 novembre 2023
publiée ou notifiée le
07 novembre 2023
Document certifié conforme,
Le Maire,



REPUBLIQUE FRANCAISE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL MUNICIPAL D'ESCAUTPONT**

Séance ordinaire du 21 OCTOBRE 2023

L'An Deux Mille Vingt Trois, le Vingt et Un octobre à neuf heures, le Conseil Municipal d'ESCAUTPONT s'est réuni Hôtel de Ville – Salle du Conseil Municipal, sous la Présidence de Mme Joëlle LEGRAND-DELHAYE, Maire, à la suite d'une convocation qui lui a été faite cinq jours à l'avance, laquelle convocation est restée affichée par voie dématérialisée sur le site internet de la Commune, conformément à la loi.

Etaient présents : Mme Joëlle LEGRAND-DELHAYE, M. Raphaël KRUSZYNSKI, Mme Christine PLUMECOCQ-FIQUET, Mme Evelyne LEGRAND-DUFRESNOY, M. Patrick LATOUCHE, Mme Catherine ROLY-EL HIBA, Mme Nathalie DELHAYE-REVEL M. Michel RENARD, M. Jean-Luc BULENS, Mme Sylviane DEBOSZ, M. Daniel HERLAUD, M. Didier MARMIGNON, Mme Corinne WISNIEWSKI-BRICOUT, Mme Monique PASSET, Mme Sandrine PONCHANT-CODET, M. Benjamin LECLERCQ, M. Cédric LATOUCHE,

Excusés : M. Jean-Luc FRERE (pouvoir à Mme Monique PASSET), M. Jean-Claude LIETARD (pouvoir à Mme Evelyne LEGRAND-DUFRESNOY), Mme Annie NOTELET (pouvoir à M. Raphaël KRUSZYNSKI), Mme Corinne RIBEAUCOUP-CROHEM (pouvoir à Mme Christine PLUMECOCQ-FIQUET), M. Romuald CHANTREL (pouvoir à M. Patrick LATOUCHE), Mme Virginie BERNUS (pouvoir à Mme Sylviane DEBOSZ)

Absents : Mme Patricia DURIEUX, M. Benamar TOUATI, Mme Tiffanie SURIA, Mme Aline LANGA.

Secrétaires de séances : Mmes Catherine ROLY-EL HIBA et Nathalie DELHAYE-REVEL.

Madame le Maire donne lecture du cadre juridico-administratif ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L. 115-1, L. 712-1, L. 712-2, L. 712-7 à L. 712-13, L. 714-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 certaine situation 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C du 05 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 favorable du Comité Social Territorial en date du 30 Septembre 2023.

VU le tableau des effectifs communal,

CONSIDERANT qu'il convient d'instaurer au sein de la Commune, conformément au principe de parité tel que prévu par le Code Général de la Fonction Publique, un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existants pour les agents de la Commune.

CONSIDERANT que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent ;*
- Et d'une part facultative, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir l'agent.*

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme des services de la Commune et reconnaître les spécificités de certains postes ;*
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;*
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;*
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;*
- Fidéliser les agents ;*
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;*

CONSIDERANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emploi :

Madame le Maire propose au Conseil Municipal d'adopter les dispositions suivantes :

I. Bénéficiaires

Le RIFSEEP (ISFE et éventuellement CIA) sera attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, les contractuels sur emplois permanent à temps complet ou non complet.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les agents de maîtrise,
- Les adjoints techniques,
- Les éducateurs de jeunes enfants,
- Les auxiliaires de puériculture,
- Les ATSEM

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Les montants 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
 - Responsabilité de formation d'autrui,
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - Autonomie, initiative,
 - Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Horaires atypiques,
 - Responsabilité financière,
 - Effort physique,
 - Relations internes et ou externes.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

POUR LES CATEGORIES A :

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Directeur général des services	36 210 €	6390 €

- Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Direction d'une structure	14 000 €	1680 €

POUR LES CATEGORIES B :

- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Responsable de service	17 480 €	2380 €
G2	Poste avec expertise	16 015 €	2185 €

- Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Auxiliaire de puériculture	8010 €	1230 €

POUR LES CATEGORIES C :

- Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

GROUPES DE FONCTION		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Responsable de service	11 340 €	1260 €

- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Responsable de service ; gestionnaire comptable ; marché publics	11 340 €	1260 €
G2	Agents d'exécution, agents d'accueil ...	11 340 €	1260 €

- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	Agents technique	10 800 €	1200 €

- Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT PLAFOND IFSE	MONTANT PLAFOND CIA
G1	ATSEM	10 800€	1200€

III. Modulations individuelles

1. Part obligatoire (IFSE)

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus, d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

a) *Conditions de réexamen :*

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- *En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;*
- *En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne, d'un avancement de grade, ou de nomination suite à la réussite d'un concours ;*
- *Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions*

b) *Prise en compte de l'expérience professionnel des agents et de l'évolution des compétences*

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

- *Durée de l'expérience acquise dans le domaine d'activité ou dans d'autres domaines d'activités similaires et/ou complémentaires*
- *Développement des compétences et connaissances de l'environnement travail – Capacité à exploiter les acquis de l'expérience*
- *Accroissement des charges et/ou des responsabilités*
- *Transmission des savoirs / travail d'équipe*
- *Formations – concours – examens professionnels*
- *Accomplissement des objectifs définis*

2. *Part facultative liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :*

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- *Manière de servir (ponctualité, assiduité, disponibilité, motivation, dynamisme)*
- *Travail en équipe, solidarité avec les collègues*
- *Capacité aux exigences du poste, esprit d'ouverture au changement*
- *Relations avec le public, la hiérarchie, les élus (politesse, amabilité, discrétion, communication, écoute, tact...)*
- *Respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement des usagers, poursuite de l'intérêt général ...)*

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

IV. *La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :*

1. *Conditions de cumul :*

Le nouveau régime indemnitaire et par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- *L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)*
- *L'Indemnité d'Administration et de Technicité, (IAT)*
- *L'indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)*
- *La prime de Service et de Rendement (PSR)*
- *L'indemnité Spécifiques de Service (ISS)*
- *La Prime de Fonction et de Résultat (PFR)*

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- *La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)*
- *Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires, astreintes)*
- *L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour la participation aux consultations Electorales (IFCE)*
- *La prime de responsabilité (emplois fonctionnels)*
- *Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés*

2. Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent est garanti dans la Fonction Publique d'Etat.

Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. Ainsi, pour les agents de l'Etat, l'intégralité de ce montant antérieur est maintenue dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Toutefois, compte tenu du principe de libre administration, cette disposition ne s'impose pas au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Cependant, dans une volonté de maintenir le montant lié au régime indemnitaire, l'ensemble des personnels titulaires et stagiaires continuera de percevoir son montant de régime indemnitaire antérieur.

V. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absence

Pendant les congés annuels, congés maternité, congés paternité, congés d'accueil de l'enfant pour adoption, l'IFSE sera maintenu intégralement.

En cas de congé longue maladie, congé longue durée et congé de grave maladie, le versement de l'IFSE sera suspendu.

Dans le cadre du congé de maladie ordinaire, le montant de l'IFSE fera l'objet de rabatement en fonction du nombre jours d'absence.

VI. Revalorisation

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

LE CONSEIL MUNICIPAL ;

OUI L'EXPOSE DE MADAME LE MAIRE ;

APRES EN AVOIR DELIBERE.

A L'UNANIMITE ;

APPROUVE l'instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

MET EN PLACE à compter du 21 Octobre 2023, le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

DIT que les crédits nécessaires au règlement des indemnités issues du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) figurent au budget de l'exercice en cours.

*Fait en séance les jour, mois et an que dessus.
Pour extrait conforme,*

Le Maire,

J. LEGRAND-DELHAYE
(Maire)

Les secrétaires de séance :

C. ROLY-EL HIBA



N. DELHAYE-REVEL

