



DELIBERATION - CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 24/02/2025

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice : 13

Présents : 10

Nombre de suffrages : 10

Date de convocation

19/02/2025

Date d'affichage

19/02/2025

Acte rendu exécutoire après
dépôt en Préfecture le :

.../.../....

et publication du :

05/03/2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-quatre février, l'Assemblée Délibérante, régulièrement convoquée, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. GILLAUX Pascal.

Etaient présents :

M. BERTHE Laurent, M. BERTOLUTTI Didier, M. BISSEUX Bruno, M. GILLAUX Pascal, Mme GUENET Monique, Mme LAMBERT Pascale, Mme LARCHER Mireille, Mme LECLERCQ Karine, M. LEVENT Jean-Marc, Mme RAGUET Sandrine

Procuration(s) :

Etai(ent) absent(s) :

Etai(ent) excusé(s) :

Mme ENGRAND Emeline, Mme PAILLIOT Sandrine, Mme TEDESCHI Marie

A été nommé(e) comme **secrétaire de séance** : Mme RAGUET Sandrine

2025-017 : PROJET DE MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 2021-36 CONCERNANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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,

Mairie de Fromelennes

18 Rue des écoles 08600 FROMELENNES

Tél : 03.24.42.00.14 Fax : 03.24.42.37.56 Courriel : fromelennes@wanadoo.fr

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 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 la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 7 juin 2010.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 23 février 2021,

Vu la délibération 2021-04 du 25 février 2021 concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la délibération 2021-36 du 28 juin 2021 modifiant la délibération 2021-04 du 25 février 2021 concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel suite aux observations du contrôle de légalité ;

Vu le tableau des effectifs,

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

I.- Mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des trois familles de critères réglementaires suggérés dans le décret cadre, à savoir :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Le montant de l'IFSE sera proratisé au temps de travail.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Le référentiel ci-dessous est modifié avec le rajout de la catégorie scolaire, périscolaire et social.

- Catégories C

Service Administratif :

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Encadrement d'une équipe</i>	500 €	9 000,00 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Agent assurant l'encadrement intermédiaire Agent chargé d'un domaine nécessitant une technicité spécifique</i>	500 €	3 600,00 €	10 800 €
Groupe C3	<i>Agent administratif</i>	500 €	1 680,00 €	6 000 €

Service Technique :

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Encadrement d'une équipe</i>	500 €	9 000,00 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Agent assurant l'encadrement intermédiaire Agent chargé d'un domaine nécessitant une technicité spécifique</i>	500 €	3 600,00 €	10 800 €
Groupe C3	<i>Agent des services polyvalents en milieu rural</i>	500 €	1 680,00 €	6 000 €

Service scolaire, périscolaire et social :

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Encadrement d'une équipe</i>	500 €	9 000,00 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Agent assurant l'encadrement intermédiaire Agent chargé d'un domaine nécessitant une technicité spécifique</i>	500 €	5 280,00 €	10 800 €
Groupe C3	<i>Agent d'accompagnement à l'éducation des enfants</i>	500 €	2 280,00 €	6 000 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels.

C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoirement dans les cas suivants :

- Au minimum tous les 4 ans,
- 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.

D.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Il est décidé d'appliquer les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E de la façon suivante :

Type d'absence	Impact
Maladie ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> • Au-delà de 10 jours calendaires d'absence cumulés sur l'année civile, hors hospitalisation et période de convalescence (dans la limite d'un mois), suspension de l'IFSE, ainsi que les primes et indemnités cumulables à l'IFSE. • A compter du 11^{ème} jour d'absence et ce pendant toute la durée de l'absence et des absences ultérieures. • Toutefois pour les agents présentant au moins deux années d'ancienneté dans la collectivité, report de la suspension de l'IFSE au : <ul style="list-style-type: none"> • 61^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 0 jour d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 56^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 1 jour d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 51^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 2 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 46^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 3 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 41^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 4 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 36^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 5 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 31^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 6 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 26^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 7 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 21^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 8 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures, • 16^{ème} jour d'absence pour les agents ayant eu 10 jours d'absence dans les deux années civiles antérieures,
Longue maladie/grave maladie	L'IFSE : suppression pendant la période
Maladie longue durée	L'IFSE : suppression pendant la période
Temps partiel thérapeutique	L'IFSE est calculé au prorata de la durée effective de service.
Accident de travail ou maladie professionnelle	L'IFSE suit le sort du traitement

Conformément à l'article 2 du décret, l'agent n'a pas à rembourser les sommes perçues au titre de régime indemnitaire durant la période de congés de maladie ordinaire précédant l'octroi d'un congé longue maladie/grave maladie ou d'un congé maladie longue durée.

E.- Périodicité de versement de l'IFSE.

La périodicité du versement de l'IFSE sera mensuelle.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'IFSE Régie sera également versée mensuellement.

F.- Clause de revalorisation l'IFSE.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.
Une clause de sauvegarde est instituée pour garantir à l'agent toute perte de revenu consécutive à la mise en place du RIFSEEP.

II.- Mise en place du complément indemnitaire (C.I.A)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.
Le versement de ce complément est facultatif.

A.- Les bénéficiaires du C.I.A

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reproductibles automatiquement d'une année sur l'autre, et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce pourcentage sera déterminé à partir de la somme des points résultants de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants (Ex : Une note obtenue de 80 donnera droit à une attribution de 80% du montant maximal) :

Critères – Catégorie C1 Administratif	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
--	---------------------	-------------	-------	------	-----------	-------------

0	2	4	6	8	10
---	---	---	---	---	----

Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs

Implication dans le travail						
Disponibilité						
Rigueur						

Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique

Connaissances de l'environnement professionnel						
Capacité à appliquer les directives données						
Capacité à instruire les dossiers						
Adaptabilité/ Esprit d'ouverture au changement						

Critères portant sur les qualités relationnelles

Capacité à travailler en équipe						
Capacité à partager et diffuser l'information						

Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Capacité à piloter, à fixer des objectifs						
---	--	--	--	--	--	--

Critères – Catégorie C2 Administratif	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10

Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs

Disponibilité						
Anticipation/initiative						
Respect de l'organisation collective du travail						

Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique

Connaissances de l'environnement professionnel						
Compétences techniques de la fiche de poste						
Respect des délais et des échéances						
Autonomie						
Qualité d'expression écrite et orale						

Critères portant sur les qualités relationnelles

Présentation et attitude convenable Intégrité, comportement sur le travail, langage approprié						
---	--	--	--	--	--	--

Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Capacité à réaliser un projet						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--

Critères – Catégorie C3 Administratif	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Fiabilité et qualité du travail						
Assiduité et ponctualité						
Respect de l'organisation collective du travail						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Capacités à appliquer les directives données						
Adaptabilité						
Capacité à entretenir et développer des compétences						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Présentation et attitude convenable Intégrité, comportement sur le travail, langage approprié						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Sens du service public						

Critères – Catégorie C1 Technique	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Implication dans le travail						
Disponibilité						
Rigueur						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Connaissances de l'environnement professionnel						
Capacité à appliquer les directives données						
Capacité à instruire les dossiers						
Adaptabilité/ Esprit d'ouverture au changement						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Capacité à travailler en équipe						
Capacité à partager et diffuser l'information						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Capacité à piloter, à fixer des objectifs						

Critères – Catégorie C2	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Technique						
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Disponibilité						
Anticipation/initiative						
Respect de l'organisation collective du travail						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Application du devoir de réserve et du secret professionnel						
Compétences techniques de la fiche de poste						
Respect des délais et des échéances						
Autonomie / Esprit d'initiative						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Sens de l'écoute						
Intégrité, comportement sur le travail, langage approprié						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Capacité à réaliser un projet						
Connaissance de l'environnement professionnel						
Critères – Catégorie C3						
Critères – Catégorie C3	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Technique						
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Fiabilité et qualité du travail						
Assiduité et ponctualité						
Respect de l'organisation collective du travail						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Capacités à appliquer les directives données						
Adaptabilité						
Capacité à entretenir et développer des compétences						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Capacité à travailler en équipe						
Qualité des relations avec le public						
Qualité des relations avec la hiérarchie administrative						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Sens du service public						

Critères – Catégorie C1 Service scolaire, périscolaire et social	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Implication dans le travail						
Disponibilité						
Rigueur						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Connaissances de l'environnement professionnel						
Capacité à appliquer les directives données						
Capacité à instruire les dossiers						
Adaptabilité/ Esprit d'ouverture au changement						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Capacité à travailler en équipe						
Capacité à partager et diffuser l'information						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Capacité à piloter, à fixer des objectifs						

Critères – Catégorie C2 Service scolaire, périscolaire et social	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Disponibilité						
Anticipation/initiative						
Respect de l'organisation collective du travail						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Application du devoir de réserve et du secret professionnel						
Compétences techniques de la fiche de poste						
Adaptabilité						
Autonomie / Esprit d'initiative						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Sens de l'écoute						
Intégrité, comportement sur le travail, langage approprié						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Capacité à réaliser un projet						

Critères – Catégorie C3 Service scolaire, périscolaire et social	Très insuffisant	Insuffisant	Moyen	Bien	Très bien	Remarquable
	0	2	4	6	8	10
Critères permettant l'évaluation des résultats et la réalisation des objectifs						
Fiabilité et qualité du travail						
Assiduité et ponctualité						
Respect de l'organisation collective du travail						
Critères permettant l'évaluation des compétences professionnelles et technique						
Capacités à appliquer les directives données						
Adaptabilité						
Capacité à entretenir et développer des compétences						
Critères portant sur les qualités relationnelles						
Capacité à travailler en équipe						
Qualité des relations avec le public						
Qualité des relations avec la hiérarchie administrative						
Critères portant sur la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
Sens du service public						

- Catégories C

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	Encadrement d'une équipe	700 €	1 260 €
Groupe C2	Agent assurant l'encadrement intermédiaire Agent chargé d'un domaine nécessitant une technicité spécifique	300 €	1 200 €
Groupe C3	Agent d'accompagnement à l'éducation des enfants Agent des services polyvalents en milieu rural	150 €	1 200 €

Monsieur le Maire proposera d'allouer une enveloppe de CIA pour l'année.

Une note obtenue inférieure à 60 à l'issue de l'entretien annuel ne donnera pas lieu au versement annuel du C.I.A.

Dans l'éventualité où l'enveloppe ne serait pas utilisée dans sa totalité, le Maire propose de réattribuer la somme restante :

- 50 % pourrait être ventilé au prorata des attributions obtenues par la grille d'évaluation.
- 50 % pourrait être attribués par la Commission du personnel.

C.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le Complément Indemnitaire Annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

E.- Clause de revalorisation du C.I.A

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

III.- Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

L'assemblée délibérante décide de maintenir, à titre individuel, l'équivalent du régime indemnitaire versé antérieurement au RIFSEEP.

Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au ...

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de saisir le Comité social territorial afin de faire modifier le régime indemnitaire des agents du fait du rajout de la nouvelle catégorie " scolaire, périscolaire et social".

Le Conseil Municipal,

Autorise Monsieur le Maire à saisir le Comité social territorial en vue de modifier le régime indemnitaire des agents suite à l'ajout de la nouvelle catégorie " scolaire, périscolaire et social".

VOTE : Adoptée à l'unanimité

Ainsi délibéré les jours, mois et an que dessus.
Ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait certifié conforme.
Fait à FROMELENNES
Le Maire,

Le Secrétaire de séance,