

COMMUNE DE CAPPELLE-EN-PÉVÈLE

**SÉANCE DU 17 NOVEMBRE 2023
CONVOCATION DU 13 NOVEMBRE 2023**

Le 17 novembre 2023, les membres du Conseil Municipal se sont réunis dans la salle du conseil en mairie de Cappel-en-Pévèle.

Présidence de Monsieur Bernard CHOCRAUX, Maire.

Nombre de Conseillers : 19

PRÉSENTS :

M. CHOCRAUX, M. DESPREZ, Mme THELLIER-CUVELIER, M CHACORNAC, M. BAERT, M. ROCHE, Mme DA SILVA MARTINS, Mme BROUTIN, Mme CARON, Mme PERAL, M. BOUVRY, M. OLIVE, M. GOHIER, Mme DELATRE, Mme SINIARSKI, Mme DELTOUR, M. HENRIQUET, M. LAGANGA

PROCURATION :

Mme GELEZ à Mme THELLIER-CUVELIER

Secrétaire de séance : Madame SINIARSKI

DÉLIBÉRATION N°58/2023	Délibération annule et remplace la délibération 31-2023 mise à jour de la RIFSEEP
-----------------------------------	--

Préambule :

La préfecture nous a demandé d'annuler notre délibération 31-2023 prise en juin dernier. Ils nous ont demandé d'apporter des éclaircissements sur les points suivants :

- 1. Verser le CIA non plus annuellement mais au semestre afin de permettre aux agents d'avoir une partie de leur CIA pour la période de congés d'été.**

La délibération indiquait jusqu'à présent la phrase suivante :

« Le CIA est versé annuellement non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. »

La commune souhaite modifier la phrase sur la CIA comme suit :

« Le CIA est versé semestriellement (en juin et décembre), il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. »

2. Apporter des précisions sur les modalités de versement de l'IFSE en cas de maladie.

En effet, à ce jour, il est indiqué dans la délibération que l'IFSE suit le sort du traitement de l'agent. Or, selon le contrôle de légalité de la Préfecture, telle que rédigée cette formulation manque de précision d'une part et méconnaît le principe de parité en ce que qu'elle permet le maintien de l'IFSE quel que soit le type d'arrêt maladie, rendant le régime des agents de la commune plus favorable que celui des agents de la fonction publique d'Etat d'autre part.

En conséquence la commune propose, conformément aux textes en vigueur, de maintenir l'ISFE pour les agents en cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité et accueil d'un enfant, congés pour accident de service, congé pour maladie professionnelle. En revanche les agents en mi-temps thérapeutique, congé longue durée ou congé longue maladie verront le versement de l'IFSE suspendu.

Monsieur le Maire expose à l'assemblée :

Le RIFSEEP devient l'outil indemnitaire de référence dans la fonction publique. Il remplace la plupart des primes et indemnités d'une grande partie des fonctionnaires.

Il émane du décret N° 2014-513 du 20 mai 2014 qui a instauré une indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) complétée par un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le RIFSEEP ne repose pas sur un grade mais sur une fonction. Il n'est pas un nouveau régime indemnitaire qui s'ajoute aux autres, il s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire car il se substitue à de nombreuses primes réglementaires existantes (IFTS, IAT, IEMP, etc.).

La collectivité n'est pas tenue d'appliquer les montants maxi ou le nombre de groupes déterminés par les corps de L'État de référence (principe de libre administration). Ce dispositif se met en place progressivement dans la fonction publique et doit être généralisé progressivement aux cadres d'emplois de la fonction publique 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 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 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 les arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat,

Vu la délibération du conseil municipal n°07-2016 du 02 mars 2016,

Vu l'avis donné par le comité social territorial du 2 octobre 2023,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts, selon les modalités ci-après.

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire 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, ainsi que les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel. Sont concernés les agents de la commune relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

Attachés, Rédacteurs, Adjoints administratifs, Adjoints techniques, Educateurs des APS, Opérateurs des APS, Adjoints d'animation, ATSEM et Adjoints Territoriaux du Patrimoine.

Attachés, Rédacteurs, Adjoints administratifs, Adjoints techniques, Educateurs des APS, Opérateurs des APS, Adjoints d'animation, et ATSEM de la Commune ont déjà fait l'objet d'une délibération en date du 07 avril 2018. Cette dernière sera remplacée par la présente.

Article 2 : Définition des groupes et des critères

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la part Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : L'IFSE tiendra compte des critères ci-après :

◆ Le groupe de fonctions

◆ Le niveau de responsabilité

- ◆ Le niveau d'expertise de l'agent
- ◆ Le niveau de technicité de l'agent
- ◆ Les sujétions spéciales
- ◆ L'expérience de l'agent
- ◆ La qualification détenue
- ◆ La présence de l'agent

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Définition des critères pour Complément Indemnitaire Annuel : le complément indemnitaire tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel :

- ◆ La réalisation des objectifs
- ◆ Le respect des délais d'exécution
- ◆ Un engagement particulier sur les missions exceptionnelles proposées
- ◆ La présence de l'agent

Article 3 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée notamment aux fonctions, à l'expertise et à la présence des agents durant l'année et une part complément indemnitaire annuel (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part IFSE et le plafond de la part CIA sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 2 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ATTACHES TERRITORIAUX et des DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
Groupe de fonction	Emploi*	IFSE	CIA
Groupe 1	Direction d'une collectivité	36 210 €	6 390€

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des REDACTEURS TERRITORIAUX		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
<i>Groupe de fonction</i>	<i>Emploi*</i>	<i>IFSE</i>	<i>CIA</i>
Groupe 2	Poste d'instruction avec expertise	14 650 €	1 995€
Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
<i>Groupe de fonction</i>	<i>Emploi*</i>	<i>IFSE</i>	<i>CIA</i>
Groupe 2	Encadrement d'usagers	14 650€	1 995€
Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Emploi*</i>	<i>IFSE</i>	<i>CIA</i>
Groupe 2	Gestionnaire comptable, assistant de direction	11 340 €	1 260€
Groupe 3	Agent d'accueil	10 800 €	1 200€
Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
<i>Groupe de fonction</i>	<i>Emploi*</i>	<i>IFSE</i>	<i>CIA</i>
Groupe 2	Gestion des animations et coordination, poste d'instruction avec expertise	11 340 €	1 260€
Groupe 3	Encadrement de proximité et d'usagers	10 800 €	1200€

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
Groupe de fonction	Emploi*	IFSE	CIA
Groupe 2	Gestion des animations et coordination, poste d'instruction avec expertise	11 340 €	1 260€
Groupe 3	Encadrement de proximité et d'usagers	10 800 €	1200€
Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
Groupe de fonction	Emploi*	IFSE	CIA
Groupe 3	Agent polyvalent - Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, réparation et d'entretien des installations, entretien des espaces verts	11 340 €	1 260€
Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		Montants annuels maxima	Montants annuels maxima
Groupe de fonction	Emploi*	IFSE	CIA
Groupe 3	ATSEM	10 800 €	1 200€

(*) La répartition d'emplois en groupes de fonction n'est donnée qu'à titre indicatif

Article 4 : Modalités de versement

Séance du Conseil Municipal – Vendredi 17 Novembre 2023

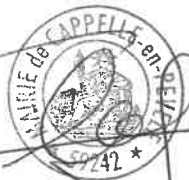
- ◆ Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.
- ◆ *L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.*

Les jours, mois et an susdits,
Pour extrait conforme

Le Maire,
Bernard CHOCAUX

DATE DE PUBLICATION : 21 NOV. 2023

DATE DE TRANSMISSION AU PRÉFET : 21 NOV. 2023



L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

L'IFSE est proratisée selon le temps de travail de l'agent. L'IFSE est versée mensuellement.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congés maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé pour adoption et d'accueil de l'enfant, congé pour accident de service, congé maladie professionnel.

En revanche l'ISFE est suspendu en cas de mi-temps thérapeutique congés longues maladie et congés longue durée.

Le CIA est versé semestriellement (en juin et décembre), il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5 : Règles de cumul

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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

- 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.).

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 dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, avec **19 voix pour** décide :

- ◆ D'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du mois de juin 2023.