

DEL/2023/SIVU/5
S.I.V.U VAL DE MARQUE
RIFSEEP - MODIFICATION

Vu le code général de la Fonction Publique,

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 1^{er} 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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

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 différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du Comité Technique,

Monsieur le Président du Conseil Syndical du SIVU Val de Marque indique à l'assemblée qu'il y a lieu de retirer la délibération DEL/2022/SIVU/15 à la suite des remarques faites par le contrôle de légalité.

Il soumet cette nouvelle délibération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessous.

Article 1 : Bénéficiaires

Peuvent bénéficier 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.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU SIVU ADS VAL DE MARQUE

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS,
Le 11 février

Le Conseil Syndical s'est réuni à l'hôtel de ville de Hem, sous la Présidence de Monsieur Francis VERCAMER, à la suite de la convocation qui lui a été faite le 3 février 2023 et qui a été affichée à la porte de la mairie, conformément à la loi.

*Nombre de conseillers en exercice : 6
Délibération affichée en mairie le 14 février 2023*

PRESENTS (participant au décompte du quorum)

Ville de Forest sur Marque : Thibault DILLIES, Maire ;
Ville de Hem : Francis VERCAMER, Maire ;
Ville de Lys Lez Lannoy : Charles-Alexandre PROKOPOWICZ, Maire ;
Ville de Toufflers : Alain GONCE, Maire.

ABSENT EXCUSE

Ville de Leers : Jean-Philippe ANDRIES, Maire ayant donné procuration à M. GONCE ;

ABSENT

Ville de Willems : Thierry ROLLAND, Maire.

PRESENTS (ne participant pas au décompte du quorum)

Ville de Hem : Laurent PASTOUR, Maire-Adjoint.
Ville de Toufflers : M. TIBERGHIEU, Maire-Adjoint

- Filière administrative : les rédacteurs – les adjoints a
- Filières techniques : les techniciens

Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe dénommée **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)** liée notamment aux fonctions et une part variable dénommée **Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)** liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 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.

Article 2-1 : 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 :

- 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'indemnité de responsabilité des régisseurs.

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

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- La prime annuelle (avantage collectivement acquis avant 1984),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- 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 au D.G.S,

Article 2-2 : situation des agents logés par nécessité absolue de service

Les plafonds réglementaires de l'I.F.S.E sont différents pour les agents logés par nécessité absolue de service et ce, pour l'ensemble des catégories, des cadres d'emplois et des groupes de fonctions.

Étant entendu qu'au sein de la Collectivité, seuls les agents d'emplois des Agents de Maîtrise et des Adjointes Techniques peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'octroi d'un logement pour nécessité absolue de service, il apparaît ainsi judicieux de ne faire apparaître les montants minimums et maximums spécifiques à la détention d'un tel logement, dans la limite des plafonds réglementaires, que pour ces deux cadres d'emplois.

Article 3 : définition des groupes de fonction pour l'I.F.S.E et le C.I.A

Les fonctions d'un cadre d'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.

Article 4 : définition des critères pour la part fixe (I.F.S.E)

La part fixe 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.

Le montant attribué 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, sans revalorisation automatique.

Article 5 : détermination des groupes de fonctions et des montants (I.F.S.E)

- **Catégorie B**

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS I.F.S.E		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services.	0 €	13 984 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes.	0 €	12 812 €	16 015 €

Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	0 €	11 720 €	
----------	--	-----	----------	--

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS I.F.S.E		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services.	0 €	13 984 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions techniques complexes.	0 €	12 812 €	16 015 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	0 €	11 720 €	14 650 €

• **Catégorie C**

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS I.F.S.E		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications,	0 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, horaires atypiques	0 €	8 640 €	10 800 €

Article 6 : définition des critères pour la part variable (C.I.A)

Le complément indemnitaire (part variable), dont le versement est facultatif, pourra tenir compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- La réalisation des objectifs,
- Le respect des délais d'exécution,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement,
- La disponibilité et l'adaptabilité.

Article 7 : détermination des groupes de fonctions et des• **Catégorie B**

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS C.I.A		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services.	néant	1 500 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes.	néant	1 500 €	2 185 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	néant	1 500 €	1 995 €

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS C.I.A		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services.	néant	1 500 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions techniques complexes.	néant	1 500 €	2 185 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	néant	1 500 €	1 995 €

• **Catégorie C**

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS C.I.A		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	néant	1200 €	1 260 €

Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, horaires atypiques.	néant	1200 €	1 200 €
----------	---	-------	--------	---------

Article 8 : modalités de versement de l'I.F.S.E et du C.I.A

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

L'attribution individuelle du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté individuel.

La part fixe sera versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le temps de travail pour les agents à temps plein, à temps partiel et à temps non complet.

La part variable pourra être versée (mensuellement) non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 9 : sort de l'I.F.S.E (part fixe) et du C.I.A (part variable) en cas d'absence

La part fixe : il consistera, passé un délai de carence de 12 jours calendaires cumulés sur l'année civile, à effectuer mensuellement une pondération de 1/30^{ème} par journée d'absence au titre du congé de maladie ordinaire, du congé de longue maladie et du congé longue durée. Les droits du délai de carence seront ouverts à nouveau chaque année, sauf dans le cas où la maladie perdure. Dans le cas d'une hospitalisation et de l'arrêt maladie qui y fait immédiatement suite, le délai de carence est porté à 30 jours. Le fait de ne pas avoir eu d'arrêt maladie durant l'année N-1, le délai de carence pour hospitalisation sera abondé de 5 jours par an dans la limite de 30 jours supplémentaires

La part variable :

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service, le CIA suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

Article 10 : clause de revalorisation de l'I.F.S.E et du C.I.A

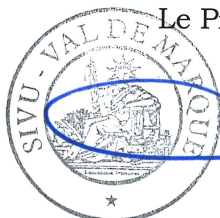
Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

A l'unanimité des présents, le comité adopte les modifications d'attribution du RIFSEEP.

Ainsi délibéré en séance les jour, mois et an susdits,
Pour copie conforme,

Le Président

BGS



Envoyé en préfecture le 11/02/2023

Reçu en préfecture le 11/02/2023

Publié le



ID : 059-200062909-20230211-DEL2023SIVU5-DE