

DEL/2025/SIVU/5
SIVU VAL DE MARQUE
RIFSEEP

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 712-1 et L 713-1 ; L 714-4 à L 714-6, L 714-8 ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application l'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'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°2015-661 modifiant 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°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 Social Technique,

Monsieur le Président du SIVU Val de Marque indique à l'assemblée qu'il souhaite mettre en œuvre le C.I.A pour reconnaître et valoriser l'engagement des agents, pour donner aux évaluations annuelles une portée supplémentaire, en y associant l'attribution d'une prime à partir de critères définis de manière concertée et mettre en place un outil de rémunération complémentaire, qui garantit à l'ensemble des agents de conserver leur traitement actuel et d'avoir la possibilité de bénéficier d'une prime additionnelle.

Monsieur le Président propose à l'assemblée d'approuver cette délibération qui modifie la délibération DEL/2023/SIVU/5.

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 :

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU SIVU ADS VAL DE MARQUE**

**L'AN DEUX MILLE VINGT CINQ,
Le 1^{er} 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 23 janvier 2025 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 7 février 2025*

PRESENTS (participant au décompte du quorum)

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

PRESENTS (ne participant pas au décompte du quorum)

Ville de Hem : Laurent PASTOUR, Maire-Adjoint.

ABSENTS

Ville de Willems : Thierry ROLLAND, Maire.

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps 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 :

- Filière administrative : les rédacteurs – les adjoints administratifs
- 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'il n'y a pas d'agents logés, 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 €	17 480 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes.	0 €	16 015 €	16 015 €

Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	0 €	14 650 €	14 650 €
----------	--	-----	----------	----------

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 €	17 480 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions techniques complexes.	0 €	16 015 €	16 015 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	0 €	14 650 €	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 €	10 800 €	10 800 €

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS I.F.S.E		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications.	0 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent execution.	0 €	10 800 €	10 800 €

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS I.F.S.E		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications.	0 €	11 340 €	11 340 €

Groupe 2	Agent execution.	0 €	10 800 €	10 800 €
----------	------------------	-----	----------	----------

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

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des critères suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

Pour la manière de servir :

- L'exemplarité,
- La ponctualité,
- Le travail en équipe
- Le rôle du manager

Les agents seront évalués sur 3 critères et les managers sur 4 critères.

Pour l'engagement professionnel :

- La capacité d'adaptation,
- La formation
- L'investissement hors de la fiche de poste

En complément des critères liés à la manière de servir et à l'engagement professionnel, il existera un critère collectif, évalué pour l'ensemble d'une équipe et attribué de la même façon pour chacun des membres.

Article 6-1 : Format du nouveau C.I.A

Le C.I.A sera mixte, c'est-à-dire que les agents partiront d'un socle correspondant à 50% du C.I.A. Ce pourcentage sera modulé à la baisse ou à la hausse si les agents répondent favorablement ou non aux critères.

Article 6 – 2 : Les montants du CIA

Le socle sera de 250 €, le montant maximum de 500 € et le montant minimum de 0 €. Et si l'objectif collectif est atteint, un montant de 150 € supplémentaire sera versé.

Article 6 – 3 : Les bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dans la mesure où leur contrat d'engagement le prévoira expressément.
- Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération

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	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes.	néant	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	néant	1 995 €	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	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions techniques complexes.	néant	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire.	néant	1 995 €	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	1260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, horaires atypiques.	néant	1200 €	1 200 €

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS C.I.A		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications.	néant	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent execution.	néant	1 200 €	1 200 €

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS C.I.A		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS, MISSIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications.	néant	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent execution.	néant	1 200 €	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 suivra le traitement. Elle sera maintenue dans les proportions du traitement pour les congés annuels, le temps partiel, les congés de maladie ordinaire (les congés de maladie pour les contractuels de droit public), de congé pour accident de service ou de maladie professionnelle et de maternité, paternité ou adoption.

Durant le temps partiel thérapeutique, la part fixe sera versée au prorata de la quotité du temps partiel.

En revanche, la part fixe sera suspendue en cas de Congés Longue Maladie, de Congés de Longue Durée ou de Congés de Grave Maladie, durant la période de préparation au reclassement, pour toutes absences non autorisées ou service non

fait, pour suspension à titre conservatoire ou pour toutes ex
titre d'une sanction disciplinaire.

La part variable :

Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence, pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.

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 Conseil Syndical décide d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé avec une prise d'effet au 1er janvier 2025.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de l'établissement.

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



Envoyé en préfecture le 07/02/2025

Reçu en préfecture le 07/02/2025

Publié le



ID : 059-200062909-20250201-DEL2025SIVU5-DE