

Délibération du Conseil Municipal du 23 décembre 2024



Nomenclature : 4.5
2024/81

L'an deux mille vingt-quatre, le 23 décembre à 18 heures, le conseil municipal de la Ville de CYSOING, s'est réuni à la suite de la convocation en date du 17 décembre deux mille vingt-quatre dont la publicité a été faite conformément à la loi.

Nombre de conseillers en exercice : 27
Nombre de conseillers présents : 16
Nombre de conseillers absents représentés : 8
Nombre de conseillers absents : 3

Etaient présents :

DUMORTIER Benjamin, DUBOIS Marion, BOILEAU Pascal, ENNIQUE Renaud, CASTEL Sylvie, MINET Denise, DEVILDER Marin, SILVESTRI Antoine, MINET Frédéric, DESMARESCAUX Martine, FREMAUX Céline, PRZEPIORKA Anne-Marie, VIAU Gaelle, LEPERS Isabelle, LUCHIER Catherine, LEQUIEN Valéry.

Etaient absents excusés représentés :

COURBEZ Nadia (pouvoir DUBOIS Marion), THOREL Mireille (pouvoir BOILEAU Pascal), BOGAERD Eric (pouvoir DUMORTIER Benjamin), LESY Denis (pouvoir SILVESTRI Antoine), CARPENTIER Guy (pouvoir DESMARESCAUX Martine), CORNE Adeline (pouvoir CASTEL Sylvie), POUILLART Laurent (pouvoir ENNIQUE Renaud), JANVIER Dominique (pouvoir LEQUIEN Valéry).

Etaient absents : ROBIL Raphael, FIQUET Alain et LEFEBVRE Ludovic.

POINT N°23 : Modification des modalités de versement, maintien et suspension du R.I.F.S.E.E.P (I.F.S.E et C.I.A)

Monsieur le Maire rappelle aux membres de l'Assemblée les délibérations des 13 décembre 2001, 25 février 2003, 24 juin 2003, 30 mars 2004, 25 mai 2004, 20 décembre 2006, 06 février 2008, 13 mai 2009 et 08 juillet 2009 et 28 avril 2010 et du 06/10/2020 relatives à la mise en place et aux modifications du régime indemnitaire des agents municipaux.

Il rappelle également la délibération 2016/049 du 22 juin 2016 par laquelle le Conseil avait décidé l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement professionnel, le RIFSEEP. Ce régime a remplacé les régimes indemnitaires préexistants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Il a conduit à créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, à l'exception jusqu'à lors de la police municipale. Il répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

Au fur et à mesure de la publication des textes spécifiques aux différents cadres d'emploi des agents de la Ville, des délibérations ont été adoptées. Il s'agit de la délibération 2018/062 du 26 septembre 2018 pour les agents de maîtrise et les adjoints techniques territoriaux, de la délibération 2020/062 du 06 octobre 2020 pour le personnel issu de la filière culturelle et de la délibération 2022/078 du 26/10/2022 pour le cadre d'emploi des ingénieurs.

Monsieur le Maire rappelle aux membres de l'Assemblée que le RIFSEEP place les fonctions exercées par les agents au cœur du dispositif. Il tend à la valorisation des fonctions, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

Pour rappel, ce régime est composé de deux indemnités distinctes introduites pour

la fonction publique d'État par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

- une indemnité mensuelle de fonctions, de sujétions tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé, mais également de l'expérience professionnelle,
- un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir, et qui de ce fait n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

Ces deux indemnités sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Monsieur le Maire confirme que c'est bien à l'Assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien, suppression et versement de ces indemnités sous réserve de ne pas mettre en place un régime plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat qui exercent les mêmes fonctions.

Il propose, en considération du principe de libre administration de la Collectivité, de modifier les modalités définies en 2016 dans la délibération 2016/049 pour valoriser et encourager davantage l'implication des agents de la Collectivité dans leurs missions et revenir sur l'essence des textes fondateurs.

Pour mémoire, l'IFSE valorise notamment :

- le parcours de l'agent avant son arrivée sur le poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition,...),
- les formations suivies,
- la connaissance de l'environnement professionnel (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus,...),
- l'approfondissement des savoirs techniques.

Le ré examen du montant de l'IFSE s'effectue :

- en cas de changement de fonction,
- au moins tous les 4 ans au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Le versement de l'IFSE s'effectue mensuellement en respect de l'article 2 du 20 mai 2014.

Les modalités de maintien ou suppression de l'IFSE suivantes sont proposées :

Type d'absence	Régime indemnitaire
Maladie ordinaire	IFSE suspendue le temps de l'absence après le délai de carence
Accident de service	IFSE maintenue sauf en cas de non respect des consignes de sécurité
Maternité	IFSE maintenue
Paternité	IFSE maintenue
Adoption	IFSE maintenue
Congé annuel	IFSE maintenue
Longue maladie	IFSE suspendue le temps de l'absence
Longue durée	IFSE suspendue le temps de l'absence
Grave maladie	IFSE suspendue le temps de l'absence
temps partiel thérapeutique	IFSE proratisée à la quotité de temps de travail à temps partiel

L'IFSE est complétée d'un Complément Indemnitare de fin d'Année (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'en

Y sont appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions. Un bonus sera ainsi intégré pour récompenser la présence continue de l'agent,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif du travail,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- l'implication dans les projets globaux du service,
- la charge de travail absorbée reportée du fait de l'absence d'un collègue.

Le CIA est supprimé en cas de congé longue maladie, grave maladie et longue durée.

Par définition, cette part du régime indemnitaire a vocation à être réajustée chaque année étant entendu qu'elle ne revêt pas de caractère obligatoire.

Le CIA sera versé annuellement à la suite de l'entretien d'évaluation professionnel et au plus tard le 31 mars de l'année n+1.

Monsieur le Maire précise que le Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Nord a rendu un avis favorable sur ces propositions en date du 29 novembre 2024.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal acte à 22 voix pour, 1 voix contre (Dominique JANVIER) et 1 abstention (Valéry LEQUIEN) les nouvelles modalités de versement, maintien ou suppression du régime indemnitaire des fonctionnaires communaux telles que proposées.

Vote :

Pour : 22

Contre : 1 (Dominique JANVIER)

Abstention : 1 (Valéry LEQUIEN)

Le Maire
Benjamin DUMORTIER



Le Secrétaire
Antoine SILVESTRI



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans les deux mois qui suivent la transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Envoyé en préfecture le 08/01/2025

Reçu en préfecture le 08/01/2025

Publié le



ID : 059-215901687-20241223-2024_81-DE