

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Membres :  
En exercice : 17  
Quorum : 9  
Présents : 13  
Pouvoirs : 4

Date de convocation :  
21 septembre 2023  
Date d'affichage :  
30 septembre 2023

### Séance du 27 septembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le vingt sept septembre à 19 heures 00, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Fabien POIRET, 1<sup>er</sup> adjoint au Maire.

Présents : Fabien POIRET, Abdallah MOHAMMED, Virginie HENNING, Xavier HALUT, Bernard BARELLE, François BONTE, Claudette LASSELIN, Christian POIRET, Christine LUCIDARME, Catherine MILCENT-VION, Dominique LAGANA, Bruno BOITEL, Chloé TAILLART.

Excusé : Sonia VALLET procuration à Fabien POIRET  
Florence THULLIER procuration à Xavier HALUT  
Louis BENOIST procuration à Catherine VION-MILCENT  
Fabrice DERON procuration à Abdallah MOHAMMED

Secrétaire de séance : Abdallah MOHAMMED

Également présent : Vincent JAKOBOWKI.

SOUS PREFECTURE  
DE DOUAI

23 NOV. 2023

ARRIVEE

### DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)

Objet : Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E et C.I.A), commune de LAUWIN-PLANQUE,

- Le conseil municipal de Lauwin-Planque,
- Vu le Code général de la fonction publique (CGFP, partie législative applicable à compter du 1er mars 2022,
- Vu le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale,
- Vu le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- 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° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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° 2020-771 du 24 juin 2020 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 l'Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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,

1/10

- Vu l'Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 l'Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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 l'Arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 l'Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du 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 la Circulaire NOR : RDFS1427139C 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 Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale.
- Vu la consultation des représentants syndicaux du 10 août 2023,
- Vu la consultation du Comité Social Technique en date du 04 septembre 2023 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Lauwin-Planque.

**Introduction :**

**Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :**

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,**
- **le complément indemnitaire annuel (C.I.A) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

*Le conseil municipal doit délibérer obligatoirement sur les deux parts du R.I.F.S.E.E.P (I.F.S.E et C.I.A)*

**A/ Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E)**

***1/ Le principe :***

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
<i>Fonctions de responsabilités, d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience et/ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilités directes</li> <li>• Responsabilités importantes</li> <li>• Responsabilité d'encadrement</li> <li>• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>• Responsabilité de coordination</li> <li>• Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>• Responsabilité de formation</li> <li>• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur, en diversité)</li> <li>• Influence du poste sur les résultats (Primordial, partagé, contributif)</li> <li>• Echéances,</li> <li>• Résultats,</li> <li>• Confidentialité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>• Complexité du travail, du poste</li> <li>• Niveau de qualification requis</li> <li>• Temps d'adaptation</li> <li>• Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Initiative</li> <li>• Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>• Influence et motivation</li> <li>• Diversité des domaines de compétences</li> <li>• Formations suivies</li> <li>• Expérience professionnelle</li> <li>• Confidentialité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilance</li> <li>• Risques d'accident</li> <li>• Risques de maladie professionnelle</li> <li>• Responsabilité matérielle</li> <li>• Valeur du matériel utilisé</li> <li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Effort physique</li> <li>• Tension mentale, nerveuse</li> <li>• Relations internes</li> <li>• Relations externes</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> <li>• Contraintes,</li> <li>• Exposition directe</li> <li>• Confidentialité</li> </ul>

**2/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

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

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

\*La commune ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs.

**CATEGORIE A**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Responsable d'un service, conception, fonction de coordination, expertise ...	19 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Direction de la collectivité, Direction des services, expertise, coordination générale,	29 000 €
Groupe 2	Responsable de plusieurs services, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,	27 000 €

**CATEGORIE B**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Responsable d'un ou de plusieurs services, comptable, qualifications, expertise,	17 480 €
Groupe 2	Assistant de Direction, expertise, poste d'instruction avec expertise,	16 015 €

**CATEGORIE C**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Secrétariat de mairie, polyvalence, sujétions, qualifications, responsabilités intermédiaires, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement intermédiaire, responsabilité particulières, conduite de véhicules, sujétions, qualifications, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution,	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	ATSEM, responsabilités particulières, qualifications	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €

**3/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

**4/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E :**

Conformément au 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 :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris CITIS) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Cette indemnité est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.

Pendant les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

En application de l'article L. 714-6 du CGFP (ancien article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

**5/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E :**

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

**6/ Clause de revalorisation :**

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

**7/ La date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/12/2023 après transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

**8/ Les bénéficiaires :**

Après en avoir délibéré, décide d'instituer selon les modalités ci-après et 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,
- agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet recrutés sur des emplois permanents et qui bénéficieront du R.I.F.S.E.E.P. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

\* Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L. 332-8 – 1° du code général de la fonction publique (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.



**B/ Mise en place du COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)**

**1/ Le principe :**

Un complément indemnitaire annuel (C.I.A) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. (Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014).

**1.1/ Les critères à prendre en compte lors du versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A) :**

L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise que seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de 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 comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel. L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire annuel.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les critères professionnels suivants retenus :

**B (a) - part liée à l'absentéisme (représentant 50% du C.I.A) :**

Cette part sera réduite dès lors que l'agent bénéficie de congés de maladie afin de tenir compte de l'activité et de la présence de l'agent. Elle sera fixée de la manière suivante :

- Entre 0 à « 7 » jours d'absence : 100% de la part,
- Entre « 8 » à « 14 » jours d'absence : 50% de la part
- Entre « 15 » à « 21 » jours d'absence : 25% de la part
- Plus de 21 jours d'absence : 0% de la part
- 

**B (b) - part liée à la manière de servir et aux résultats de l'entretien professionnel de l'agent (représentant 50% du C.I.A) :**

Cette part sera retranscrite dans l'entretien professionnel de l'agent au vu de l'appréciation générale et de l'avis sur la tenue du poste. Elle sera fixée de la manière suivante :

- Appréciation « excellent / très bon / bon » : 100% de la part,
- Appréciation « à parfaire » : 50% de la part,
- Appréciation « non satisfaisant » : 0% de la part.

**1.2/ Les montants maxima du complément indemnitaire annuel (C.I.A) :**

Le montant maximal du C.I.A. est fixé, par arrêté, par groupe de fonctions.

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal.

Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

Les montants maxima du complément indemnitaire annuel déterminés par arrêté ministériel sont précisés ci-dessous.

**CATEGORIE A**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Responsable d'un service, conception, fonction de coordination, expertise ...	3 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Direction de la collectivité, Direction des services, expertise, coordination générale,	4 500 €
Groupe 2	Responsable de plusieurs services, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,	3 700 €

**CATEGORIE B**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Responsable d'un ou de plusieurs services, comptable, qualifications, expertise,	2 380 €
Groupe 2	Assistant de Direction, expertise, poste d'instruction avec expertise,	2 185 €

**CATEGORIE C**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Secrétariat de mairie, polyvalence, sujétions, qualifications, responsabilités intermédiaires, ...	1 250 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	1 200 €



REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement intermédiaire, responsabilité particulières, conduite de véhicules, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution,	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	ATSEM, responsabilités particulières, qualifications	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €

### 1.3/ Le versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A) :

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant pourrait envisager un versement mensuel.

### 1.4/ Cumuls :

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 pas 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 préfetures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- La prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'information,
- ...

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 (prime d'intéressement à la performance collective),
- 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,
- La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
- L'indemnité de changement de résidence,
- L'indemnité de départ volontaire.

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.

## 2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le Complément Indemnitaire Annuel aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet recrutés sur des emplois permanents et qui bénéficieront du R.I.F.S.E.E.P. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

\* Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L. 332-8 – 1° du code général de la fonction publique (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Pour la mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (I.F.S.E) et du complément indemnitaire annuel (C.I.A), après avoir délibéré décide d'adopter l' I.F.S.E et le C.I.A.

Décide :

A la majorité et selon le vote suivant : 15 voix pour, 0 voix contre et 2 abstentions (Claudette LASSELIN, Catherine VION-MILCENT).

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 crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Délibéré en séance les jours, mois et an susdits.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal,



Sonia VALLET,  
Maire de Lauwin-Planque



10/10