

Publié le 3 mars 2026



VILLE D'AUBRY – DEPARTEMENT DU NORD
Registre des délibérations du Conseil Municipal

Séance ordinaire du 26 février 2026

L'an deux mil vingt-six, le vingt-six février à 18 heures, le Conseil Municipal, convoqué le vingt février, s'est réuni en séance ordinaire, salle du conseil municipal, sous la présidence de Monsieur Bernard CZECH, Maire

Le Maire de la ville d'Aubry certifie que la convocation du Conseil Municipal et le compte-rendu de la présente délibération ont été publiés sur le site de la ville, conformément à la loi

Conseillers en exercice :

Etaient présents : Bernard CZECH, Georges LEMAITRE, Françoise PLATEAU, Abdelmalik SINI, Dorothée LORTHIOS, Didier SZYMANEK, Lydie VALLIN, Djamel BOUTECHICHE, Rudy CARLIER, Monique MARLAIRE, Yves VALIN, Corinne DESPREZ, Christophe LOURDAUX, Bernard MOREL, Philippe VERON, Marie-José FACQ, Mathilde DESMONS, Bernard GORA, Marie-Pascale SALVINO, Jean-Pierre LESAGE, Freddy KACZMAREK, Annick BARTKOWIAK, Carine FIEUW

Absents ayant donné procuration : Chantal WAGON à Rudy CARLIER, Brahim NOUI à Françoise PLATEAU, Franck VALEMBOSIS à Marie-José FACQ

Absents : Arlette PLOUVIN, Séverine LASNEAU, Laurent JOVENET

Madame Marie-Pascale SALVINO a été désignée secrétaire de séance

3 - REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que par délibération en date du 17 juin 2021, la collectivité a délibéré sur les modalités de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Par délibération en date du 07 avril 2022, les règles d'abattement en cas d'absence avaient été revues eu égard d'une actualisation des textes réglementaires.

Par délibération en date du 13 juin 2024, des modifications avaient été apportées dans le cadre de la révision du RIFSEEP.

Monsieur le Maire informe qu'une nouvelle réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire de la commune d'Aubry en adaptant, notamment, le régime indemnitaire aux évolutions de l'organigramme et en modifiant les règles liées à l'absentéisme.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'annuler les précédentes délibérations et d'approuver les nouvelles règles de mise en place du RIFSEEP telles qu'elles seront décrites ci-dessous.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n°82-213 du 02 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

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 du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 février 2026,

A compter du 1^{er} mars 2026, il est proposé à l'Assemblée Délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) 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 (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Le montant de l'IFSE + la part dédiée au CIA ne dépassent en aucun cas, les montants réglementaires visés dans les décrets fixant les montants pour chaque cadre d'emplois.

• **Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :**

- Filière administrative :
 - o Les attachés,
 - o Les rédacteurs,
 - o Les adjoints administratifs,
- Filière technique :
 - o Les ingénieurs territoriaux,
 - o Les techniciens,
 - o Les agents de maîtrise,
 - o Les adjoints techniques,
- Filière sportive :
 - o Les éducateurs des APS,
 - o Les opérateurs des APS,

- Filière animation :
 - o Les animateurs,
 - o Les adjoints d'animation,

- Filière culturelle (patrimoine et bibliothèque) :
 - o Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
 - o Les adjoints du patrimoine.

- Filière sociale:
 - o Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

I- PART LIEE A L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

• **Bénéficiaires :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un contrat permanent
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un contrat de remplacement

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire, ainsi que les contrats de vacation, les accroissements temporaires et saisonniers.

• **Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

• **Attribution individuelle :**

Le montant attribué individuellement de la prime (IFSE) est fixé par arrêté de l'Autorité Territoriale et sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisé en fonction du temps de travail.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- **Les règles de cotation adoptées en 2021 demeurent inchangées à savoir :**

Critère 1 : Encadrement / management / responsabilité / pilotage

- ❖ **Responsabilité d'encadrement direct :**
 - 0 point : pas d'encadrement / n. concerné : non noté sur ce critère
 - 5 points : responsabilité de formation d'autrui
 - 10 points : référent / tutorat
 - 15 points : encadrant de proximité de 1 à 5 agents
 - 20 points : encadrant de proximité ou intermédiaire au-delà de 5 agents
- ❖ **Responsabilité technique ou administrative :**

Cela englobe les niveaux de responsabilité financières (gestion de budget / régie), administratives (procédures spécifiques, veille juridique importante, techniques ou de sécurité du poste ou des installations.

 - 0 point : sans objet / n. concerné : non noté sur ce critère
 - 5 points : peu élevé
 - 10 points : moyennement élevé
 - 15 points : élevé
 - 20 points : très élevé
- ❖ **Préparation et/ou animation de réunion :**
 - 0 point : sans objet / n. concerné : non noté sur ce critère
 - 5 points : préparation ou animation occasionnellement
 - 10 points : préparation ou animation régulièrement
 - 15 points : préparation et animation occasionnellement
 - 20 points : préparation et animation régulièrement, participation régulière à des instances

Critère 2 : Technicité / Expérience / expertise

- ❖ **Diplômes / qualification pour les fonctions cotées en Catégorie C :**
 - 0 point : pas de diplôme
 - 5 points :
 - 10 points :
 - 15 points : Bac
 - 20 points : Bac +2
- ❖ **Diplômes pour les fonctions cotées en catégorie B :**
 - 0 point : pas de diplôme
 - 5 points :
 - 10 points : Bac
 - 15 points : Bac + 2
 - 20 points : Bac + 3 et plus
- ❖ **Diplômes pour les fonctions cotées en catégorie A :**
 - 0 point : pas de diplôme
 - 5 points :

10 points : Bac

15 points : Bac + 3/4

20 points : Bac + 5

❖ **Technicité : maîtrise de la fiche de poste :**

0 point : aucune maîtrise du cœur de métier (en dessous de 25 % du cœur de métier)

5 points : maîtrise très partielle des missions de cœur de métier (entre 25 % et 50 %)

10 points : maîtrise « médiane » (entre 50 et 75 %)

15 points : très bonne maîtrise missions cœur de métier (entre 75 % & 90 %)

20 points : excellente maîtrise des missions voire technicité sur d'autres domaines de compétences (100 %)

❖ **Apport global de d'Expérience professionnelle :**

0 point : aucune expérience à valoriser

5 points : dispose d'une expérience récente dans le domaine

10 points : dispose d'une expérience confirmée et sait transmettre ses connaissances

15 points : Dispose d'une expérience qui lui permet de former / animer des ateliers

20 points : Expertise métier (grande maîtrise et expérience du domaine, permet d'améliorer le dispositif / les systèmes / les organisations) : démarche qualité

Critère 3 : Sujétions particulières / Spéciales liées à la fonction

❖ **Contraintes liées aux horaires de travail :**

0 point : pas de contrainte

5 points : horaires dépassés en soirée rarement

10 points : horaires souples régulièrement

15 points : weekend ou soirée régulièrement

20 points : hors astreinte, peut être amené à être sollicité en soirée, sur des repos, congés

❖ **Facteurs de perturbation et d'exposition aux risques divers :**

Ce critère évalue les risques de perturbation liés à l'accueil physique et téléphonique du public, aux risques d'agression physique ou verbale, aux conditions météorologiques, aux risques de blessure, de contagion, à l'engagement de la responsabilité d'un point de vue juridique, pénale.

0 point : pas de perturbation

5 points : peu élevé

10 points : moyennement élevé

15 points : élevé

20 points : très élevé

❖ **Affectations de travail ou de tâches multiples (polyvalence, polycompétences, expertise au-delà du cœur de métier)**

0 point : sans objet

5 points : monométier / monosectoriel

10 points : monométier / polysectoriel

15 points : polymétier / monosectoriel

20 points : polymétier / polysectoriel

- **Les montants plafonds annuels sont fixés comme suit :**

Pour les catégories A :

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE
G 1	<i>Direction d'une collectivité</i>	22 000 €
G 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité</i>	15 000 €
G 3	<i>Responsable ou directeur d'un service</i>	12 000 €
G 4	<i>Adjoint responsable ou directeur adjoint de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	10 000 €

- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE
G 1	<i>Direction d'un service technique</i>	15 000 €
G 2	<i>Direction d'un service ou agent ayant des missions de conception et d'encadrement , d'expertise et d'études ainsi que de la conduite de projets</i>	12 000 €
G 3	<i>Responsable de service, missions de conception, d'expertise et d'études ainsi que de la conduite de projets</i>	10 000 €

Pour les catégories B :

- Cadre d'emplois des rédacteurs, techniciens, éducateurs des APS, animateurs

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE
G 1	<i>Direction d'une structure/ d'un service</i>	12 000 €
G 2	<i>Responsable d'un service/Assistant cabinet</i>	9 000 €
G 3	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission</i>	7 700 €
G 4	<i>Gestionnaire/assistant/ Fonctions intermédiaires</i>	5 110 €

- Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable d'un service</i>	9 000 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	7 700 €
G3	<i>Gestionnaire/assistant/ Fonctions intermédiaires</i>	5 110 €

Pour les catégories C :

- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des adjoints territoriaux d'animation, des adjoints techniques territoriaux, des agents de maîtrise territoriaux, des adjoints du patrimoine

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE
G 1	<i>Encadrement/Assistant de cabinet</i>	11 340 €
G 2	<i>sujétions / qualifications spécifiques</i>	5 500 €
G 3	<i>Exécution /agent d'accueil</i>	3 800 €

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

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus. Elle dépend du rattachement de la fonction occupée par l'agent à l'un des groupes fonctionnels susvisés.

Ce montant fera l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

II- PART LIEE AU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

- **Principe :**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est la part variable du RIFSEEP. Il a un caractère facultatif et est soumis au principe de libre administration de l'Autorité Territoriale.

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il sera déterminé dans le cadre des entretiens professionnels annuels, qui auront lieu, annuellement, en fin d'année.

• **Bénéficiaires :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel, avec une ancienneté supérieure à 6 mois
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un contrat permanent, avec une ancienneté supérieure à 6 mois
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un contrat de remplacement, avec une ancienneté supérieure à 6 mois

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire, ainsi que les contrats de vacation, les accroissements temporaires et saisonniers.

• **Attribution individuelle :**

Le montant du C.I.A. pourra être modulé en tenant compte principalement de 2 critères majeurs qui sont :

- L'atteinte des objectifs fixés en N-1
- La manière de servir de l'agent en tenant compte de la conformité du travail effectué par rapport aux attentes, au comportement et aux savoir-être et à la qualité de l'engagement

Ces critères seront modulés en fonction de la catégorie dans laquelle se situe l'agent, dans le support d'entretien d'évaluation.

Le CIA sera versé annuellement, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

• **Les montants plafonds annuels sont fixés comme suit :**

Pour les catégories A :

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A :

Groupes de fonctions		Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'une collectivité</i>	2 640 €
G 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité</i>	1 800 €
G 3	<i>Responsable ou directeur d'un service</i>	1 440 €
G 4	<i>Adjoint responsable ou directeur adjoint de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	1 200 €

- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Groupes de fonctions		Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'un service technique</i>	1 800 €
G 2	<i>Direction d'un service ou agent ayant des missions de conception et d'encadrement, d'expertise et d'études ainsi que de la conduite de projets</i>	1 400 €
G 3	<i>Responsable de service, missions de conception, d'expertise et d'études ainsi que de la conduite de projets</i>	1 200 €

Pour les catégories B :

- Cadre d'emplois des rédacteurs, techniciens, éducateurs des APS, animateurs

Groupes de fonctions		Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'une structure/ d'un service</i>	1 128 €
G 2	<i>Responsable d'un service/Assistant cabinet</i>	846 €
G 3	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission</i>	724 €
G 4	<i>Gestionnaire/assistant/ Fonctions intermédiaires</i>	480 €

- Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Groupes de fonctions		Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable d'un service</i>	846 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission</i>	724 €
G3	<i>Gestionnaire/assistant/ Fonctions intermédiaires</i>	480 €

Pour les catégories C :

- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des adjoints territoriaux d'animation, des adjoints techniques territoriaux, des agents de maîtrise territoriaux, des adjoints du patrimoine

Groupes de fonctions		Montant plafond CIA
G 1	<i>Encadrement/Assistant de cabinet</i>	846 €
G 2	<i>Sujétions / qualifications spécifiques</i>	517 €
G 3	<i>Exécution /agent d'accueil</i>	360 €

III- Rappel des règles de cumul du RIFSEEP :

L'I.F.S.E. et le Complément Indemnitaire Annuel sont exclusifs, par principe, de tout autre régime de même nature.

- **Le RIFSEEP ne pourra donc 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 des missions de préfecture (I.E.M.P.)
- Les indemnités de régie
- Les primes d'insalubrité et liées aux tâches salissantes
- L'indemnité spécifique de service

- **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La N.B.I.
- La prime de responsabilité versée au DGS

IV- Modalités de maintien ou de suppression :

- **L'I.F.S.E. :**

Absences rémunérées	Maintien 90%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☒ Abattement de 1/30 ^{ème} à partir du 31 ^{ème} jour (avec journée de carence)
Congé longue maladie		☒	
Congé maladie longue durée		☒	
Grave maladie		☒	

Autres absences rémunérées	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Suppression de l'IFSE à partir de 3 mois d'absences cumulées pour les accidents de service/accidents de trajet/maladie professionnelle
Paternité, accueil de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>		
Adoption	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Maladie professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Accident de service	<input type="checkbox"/>		
Accident de trajet	<input type="checkbox"/>		

Autre dispositif rémunéré	Suit le sort du traitement	Proratisé à hauteur du temps partiel
Temps partiel thérapeutique	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

• **Le C.I.A. :**

Son montant a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment de sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

V- REVALORISATION :

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

Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} mars 2026 après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VI- Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

VII- Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Conseil Municipal est invité à :

- Accepter de mettre en application ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} mars 2026,
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

A 21 voix pour et 5 abstentions

Accepte de mettre en application ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} mars 2026,

Accepte d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

La Secrétaire de Séance



Marie-Pascale SALVINO



Pour copie conforme,
Le Maire



Bernard CZECH