

SIVU de Mutualisation de la Restauration Collective (SIMReC)



Délibération n°2026-013 - LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'an deux mille vingt-six, le 12 janvier, à 8 heures, le Comité syndical du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) de mutualisation de la restauration collective, régulièrement convoqué le 5 janvier 2026, s'est réuni à la mairie de Loos, sous la présidence d'Anne VOITURIEZ.

Titulaires				Suppléants			
	Présent	Absent Excusé	Donne pouvoir à		Présent	Absent Excusé	Donne pouvoir à
BEHARELLE Pierre	X			DASSONVILLE Vanessa			
HIROUX Audrey	X			GAYOU Bérangère			
DEGARDIN Sébastien	X			LECONTE Bernard			
LE CLAIRE Yannick	X			THEETEN Delphine			
VOITURIEZ Anne	X			MARTEL Brigitte			
MAERTENS Christophe	X			WALLYN Jean- Jacques			
MONTIGNIES Matthieu	X			NEELZ Christiane			
BALDEYROU Brigitte	X			ROUSSEL Dominique			

Conseillers en exercice :	8
Présents :	8
Excusé(s) :	0
Excusé(s) ayant donné pouvoirs :	0
Absent(s) :	0

Monsieur MONTIGNIES est désigné secrétaire de séance.

Vu l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1^{er} janvier 2026.

Vu les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13;

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 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-53 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat ;

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-53 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Nord en date du 12 décembre 2025, 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 RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), composants du RIFSEEP, sont exclusifs de toutes autres primes et

indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 (article 5 n°2014-513 du 20 mai 2014) ;

Considérant que les indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP a été complétée par un arrêté du 21 janvier 2025 ;

Considérant qu'il est désormais prévu que le RIFSEEP puisse être cumulé avec l'« indemnité de maniement de fonds régie par le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics » ;

1) L'application de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

A. Le principe de l'I.F.S.E.

L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du 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. Cette indemnité est donc liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti en groupes, dits « groupes de fonction », déterminés au regard des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Par arrêté ministériel, chaque cadre d'emplois et ses groupes de fonction se voient attribuer un montant ne pouvant excéder celui versé aux agents de la fonction publique d'Etat des corps équivalents.

B. Les bénéficiaires

Sont éligibles à l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), sous réserve qu'un arrêté ministériel ouvre le bénéfice du RIFSEEP à leur cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet ;

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

Sont exclus du dispositif :

- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les stagiaires écoles gratifiés ;
- Les apprentis.

C. Le réexamen du montant

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

- En cas de changement de fonctions ;
- 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, etc.).

Le réexamen du montant d'I.F.S.E. versé à l'agent ne garantit pas son évolution qui peut, par ailleurs, se faire à la hausse comme à la baisse.

D. Les cas de maintien ou de suspension de l'I.F.S.E.

Il est proposé à la présente assemblée d'appliquer les modalités du décret n°2010-997 du 26 août 2010, pour le versement de l'I.F.S.E. :

- En cas de congés annuels, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, pour l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de période préparatoire au reclassement (PPR), l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'I.F.S.E. est proratisé à la durée de service effectif (*question écrite QE AN n°14553 du 27/11/2018*) ;
- En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, l'I.F.S.E. est suspendu.

LORSQUE LE FONCTIONNAIRE EST PLACE EN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE A LA SUITE D'UNE DEMANDE PRESENTEE AU COURS D'UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE ANTERIEUREMENT ACCORDE, LES SOMMES D'I.F.S.E. QUI LUI ONT ETE VERSEES DURANT SON CONGE DE MALADIE ORDINAIRE LUI DEMEURENT ACQUISES.

LES AGENTS QUI BENEFICIAIENT DEJA D'UN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE AU MOMENT DE LA MISE EN APPLICATION DE LA PRESENTE DELIBERATION CONTINUERONT DE BENEFICIER DU REGIME ANTERIEUR JUSQU'A L'EXPIRATION DES DROITS DE LEUR CONGE OU LEUR REINTEGRATION. EN CAS DE NOUVEAU CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE, CES AGENTS BASCULERONT AUTOMATIQUEMENT SUR LE NOUVEAU REGIME.

IL EN VA DE MEME POUR LES AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.

E. PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E.

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE SERA VERSEE MENSUELLEMENT.

SON MONTANT SERA PRORATISE EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'AGENT QUI EN BENEFICIE.

2) L'application du Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)

A. Le principe du C.I.A.

Le complément indemnitare annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'appréciation de ces éléments se fonde sur l'entretien professionnel annuel, qui tient compte :

- De la valeur professionnelle de l'agent ;
- De son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- De son sens du service public ;
- De sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail ;
- De sa connaissance de son domaine d'intervention ;
- De sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- De l'investissement collectif de l'équipe autour d'un projet de service.

L'agent est évalué sur ces critères selon quatre niveaux de maîtrise :

- En base : l'agent ne maîtrise pas ou ne met pas en pratique ;
- En développement : l'agent sait faire avec soutien ;
- En maîtrise : l'agent travaille en toute autonomie et/ou est apte à transmettre ;
- En expertise : l'agent est force de proposition, est capable de faire évoluer et d'innover.

Les objectifs professionnels fixés à l'agent pour l'année sont également évalués :

- Non atteints ;
- Partiellement atteints ;
- Atteints ;
- Dépassés.

Tous ces éléments permettent de déterminer le bilan général de l'entretien et donc de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent et de placer sur un des niveaux de satisfaction suivants :

- L'agent a un problème d'adaptation au poste ;
- L'agent a fourni un travail en-deçà de ce qui était attendu ;
- L'agent a fourni un travail conforme aux attentes ;
- L'agent a fourni un travail au-delà de ce qui était attendu.

Les agents qui, en raison d'une absence prolongée (congés de maladie, disponibilité, congé parental, etc.) n'auraient pas pu être évalués ne seront pas éligibles au versement du C.I.A.. Aucune demande de report de l'évaluation ne saurait être accordée.

Par ailleurs, les montants établis pour une année d'évaluation ne pourraient être modifiés d'un versement à l'autre.

B. Les bénéficiaires du C.I.A.

Sont éligibles au Complément Indemnitare Annuel, sous réserve qu'un arrêté ministériel ouvre le bénéfice du C.I.A. à leur cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet ;
- Les agents contractuels de droit public, à temps complet, temps partiel ou temps non complet.

Sont exclus du dispositif :

- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les stagiaires écoles gratifiés ;
- Les apprentis.

C. Les cas de maintien ou de suspension du C.I.A.

Il est proposé à la présente assemblée d'appliquer les modalités du décret n°2010-997 du 26 août 2010, pour le versement du C.I.A. :

- En cas de congés annuels, du C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, pour l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption, le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de période préparatoire au reclassement (PPR), le C.I.A. suit le sort du traitement ;

- En cas de temps partiel thérapeutique, le C.I.A. est proratisé à la durée de service effectif (*question écrite QE AN n°14553 du 27/11/2018*) ;
- En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, le C.I.A. est suspendu.

LORSQUE LE FONCTIONNAIRE EST PLACE EN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE A LA SUITE D'UNE DEMANDE PRESENTEE AU COURS D'UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE ANTERIEUREMENT ACCORDE, LES SOMMES DE C.I.A. QUI LUI ONT ETE VERSEES DURANT SON CONGE DE MALADIE ORDINAIRE LUI DEMEURENT ACQUISES.

LES AGENTS QUI BENEFICIAIENT DEJA D'UN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE AU MOMENT DE LA MISE EN APPLICATION DE LA PRESENTE DELIBERATION CONTINUERONT DE BENEFICIER DU REGIME ANTERIEUR JUSQU'A L'EXPIRATION DES DROITS DE LEUR CONGE OU LEUR REINTEGRATION. EN CAS DE NOUVEAU CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE, CES AGENTS BASCULERONT AUTOMATIQUEMENT SUR LE NOUVEAU REGIME.

IL EN VA DE MEME POUR LES AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.

D. Périodicité du versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire annuel peut être versé mensuellement, éventuellement être versé annuellement, en deux fractions non reductibles d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent bénéficiaire sur la période de référence de calcul du C.I.A..

3) Clause de revalorisation

Les plafonds de l'I.F.S.E. et du C.I.A. tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

4) Cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le R.I.F.S.E.E.P. est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...);
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI);
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.);
- La prime de fonction informatique;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes;
- Indemnité de sujétions spéciales;
- Prime d'encadrement;
- Prime spécifique.

Le Président demande au Comité syndical :

- D'entériner le régime indemnitaire au profit des cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des adjoints techniques territoriaux et des agents de maîtrise territoriaux;
- D'entériner les modalités de maintien et de suspension de ce régime indemnitaire;
- De l'autoriser à procéder aux attributions;
- D'appliquer ces dispositions au profit des agents à temps complet, à temps partiel et à temps non complet titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

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

VOTE : Unanimité

Le secrétaire de séance
Matthieu MONTIGNIES

Le président de séance
Anne VOITURIEZ

