

PROCES VERBAL DE LA REUNION  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE BELLANCOURT

Séance du 16/02/2026

L'an deux mil vingt-six, le 16 février à 19 heures 30 minutes, le Conseil municipal dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Madame Annie LEPLOMB

Date de convocation : 09/02/2026

Etaient présents : Annie LEPLOMB, Sylvain FOUBERT, Guillaume LAMBERT, Arnaud SAVOYE, Fabrice MACQUART, Catherine PRUNIER, Katia MAUPIN, Murielle DEaubonne, Fabrice COFFINIER, Karine ROUTIER, Benoit MAUPIN

Excusés : Jean-Louis PILARD qui donne procuration à Annie LEPLOMB, Guillaume DEMARET, Viridiana MARONET qui donne procuration à Catherine Prunier,

Absent : François PELLEGRIN

Secrétaire de séance : Katia MAUPIN

Nombre de membres en exercice : 15

Nombre de votants : 13

Nombre de présents : 11

Pour : 13 Contre : 0

Abstention : 0

---

Nombre de conseillers en exercice : 15

Présents : 8

Votants : 13

---

## **COMPTE RENDU**

Le PV du 1<sup>er</sup> décembre 2025 est adopté à l'unanimité

### **ORDRE DU JOUR :**

#### **DELIBERATION : Mise à jour du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

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 Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,

VU le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

VU le décret n°2025-198 du 27 février 2025 relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics,

VU la délibération du 21/08/2018 instaurant le RIFSEEP.

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 06/01/2026 et du 03/02/2026 sur la proposition de mise à jour du RIFSEEP

A compter du 01/03/2026 il est proposé à l'assemblée délibérante de mettre à jour le RIFSEEP mis en place en 2018.

Pour rappel ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;  
Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

### **I. BENEFICIAIRES**

- 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
- Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

### **II. DETERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND**

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

### III.L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

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'encadrements, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires 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
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
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité d'encadrement direct</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 d'autrui</li> <li>• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>• Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>• Complexité</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 d'autrui</li> <li>• Diversité des domaines de compétences</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</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>• Valeur des dommages</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Effort physique</li> <li>• Tension mentale, nerveuse</li> <li>• Confidentialité</li> <li>• Relations internes</li> <li>• Relations externes</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.  
Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

**Le montant annuel attribué 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 fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement :
  - o de grade à la suite d'un avancement de grade,
  - o de cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne
  - o de grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel

**Périodicité de versement :** Mensuelle

#### **IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE CI(A)**

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

**Périodicité de versement :** Annuelle

#### **V. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU REGIME INDEMNITAIRE**

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, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** et au décret n°2025-198 du 27 février 2025 relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement (à savoir 90% pour les 3 premiers mois de maladie ordinaire).
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

## VI. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

### A – FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / <b>secrétaire de mairie</b>	19 860	10 410	470	0	47	0	517	0
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination	18 200	9 405	450	0	37	0	487	0
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction	16 645	8 665	430	0	35	0	465	0

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX <i>Références réglementaires : arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications	12 600	8 350	400	0	30	0	430	0
Groupe 2	Exécution	12 000	7 950	380	0	25	0	405	0

### B – FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE <i>Référence réglementaire : arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/ sujétions / qualifications	12 600	8 350	550	0	70	0	620	0
Groupe 2	Exécution	12 000	7 950	500	0	45	0	545	0

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES <i>Référence réglementaire: arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/ sujétions / qualifications	12 600	8 350	460	0	50	0	510	0
Groupe 2	<b>Exécution</b>	12 000	7 950	450	0	45	0	495	0

L'Assemblée Délibérante, après en avoir délibéré, à l'unanimité

#### **DECIDE :**

- De mettre à jour à compter du 01/03/2026 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

#### **DIVERS**

Travaux enfouissement des réseaux rue de l'église : seront terminés une fois les poteaux appartenant à Orange enlevés et la remise en état des trottoirs.

Parking : toujours en attente des autres devis.

L'éclairage public du parking sera réalisé par TE80.

Madame le Maire confirme que l'entrée principale de l'école sera modifiée à la rentrée prochaine quand le parking sera réalisé.

Une nouvelle concertation sera faite, après les élections, sur les aménagements à prévoir autour de celui-ci (aire de jeux, abri vélo, tables, bancs... ?)

Projet éolien : changement de responsable mais les études sont toujours en cours. Courant mars des relevés topographiques seront réalisés par « planète verte hauts de France »

Madame le Maire fait part de ses doutes actuels sur le terme du projet, la politique portée par le PPE (programmation pluriannuelle de l'énergie) s'appuyant sur les parcs existants : le gouvernement mise sur des éoliennes plus puissantes et plus hautes ou l'éolien en mer.

Ecoulement eaux pluviales : Monsieur Arnaud SAVOYE soulève les problèmes d'écoulement des eaux pluviales lors des fortes pluies :

-en bas de la cavée : recurer le fossé

-entrée résidence des primevères : refaire le réseau eaux pluviales mal dimensionné.

Bureau de vote élections municipales : tableau des permanences à établir

La séance est levée à 20h05

Remise de la médaille d'honneur départementale à Monsieur Sylvain FOUBERT par Monsieur Angelo TONOLLI pour ses 37 années en tant qu'élus à la commune de Bellancourt dont 12 ans en tant qu'adjoint.