

# CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 11 décembre 2017

L'an deux mil dix-sept, le onze décembre, à 19 h30, le conseil municipal, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Xavier TABOURNEL, maire.

Nombre de conseillers en exercice : 14

Convocation du 05 décembre 2017.

**Etaient présents** : MM. Tabournel, Fèvre, Sanchez ; Bidault, Mmes Miot, Ruzé, Beulande, Barbaux, Louf

**Absent(s) excusés** : M. Legras, Mme Martin (donne pouvoir à Mme Miot), M. Foltier

**Absent(s)** : M. Maridet, Mme Redron

Madame Marion Barbaux a été nommée secrétaire.

- La séance est ouverte à 19h30
- Monsieur le maire procède à l'appel, déclare le quorum atteint, annonce le(s) pouvoir(s), la séance de conseil municipal peut donc se tenir.

## **Ordre du jour** :

- Décision modificative N°4, commune : réajustement de crédits
- Décision modificative N°3, assainissement : réajustement de crédits
- RIFSEEP
- Questions diverses

\*\*\*\*\*

### **I. Délibération N°2017\_063: Décision modificative N°4, commune : réajustement de crédit :**

Monsieur le maire propose au conseil municipal les modifications suivantes :

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	
Charges de personnel (salaires et charges) articles 6411 et 6453	+ 13 250.00 €
Dépenses imprévues article 022	-4 235.00 €
Contributions (syndicats) article 65541	+ 9015.00 €
<b>TOTAL</b>	<b>0 €</b>

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, adopte les virements de crédits tels que présentés ci-dessus.

### **II. Délibération N° 2017\_064 : Décision modificative N°3, assainissement : réajustement de crédit :**

Monsieur le maire propose au conseil municipal les modifications suivantes :

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	
Eau, énergie, ... article 6061	+ 422.00 €
Sous traitance (boues) article 611	+ 2 630.00 €
Rembt personnel article 6215	- 2 105.00 €
Créances admises en non valeur article 6541	- 947.00 €
<b>TOTAL</b>	<b>0 €</b>

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, adopte les virements de crédits tels que présentés ci-dessus.

### **III. Délibération N°2017 065 : RIFSEEP**

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le 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 judiciaires dans certaines situations de congés,

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 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, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 novembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, des montants plafonds et des conditions d'attributions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSSEP aux agents de la collectivité,

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 (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) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **I. Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Le principe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'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,

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.

#### **A - Les bénéficiaires :**

\* Agents titulaires et stagiaires

\* Contractuels de droit public, comptant 12 mois d'ancienneté (les contractuels de droit privé sont exclus du dispositif)

Les montants seront proratisés au temps de travail

#### **B - Périodicité de versement :**

Mensuel: oui    Semestriel: non    Annuel: non

#### **C - Liste des critères retenus :**

**Fonction d'encadrement, coordination, pilotage:** Responsabilité d'encadrement direct, niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination/pilotage

**Qualifications, expertise, technicité, expérience:** Connaissances/niveau de qualification, habilitations, complexité, difficulté, autonomie/initiative, diversité et simultanéité des tâches, diversité des domaines de compétence, utilisation de logiciels et matériels spécifiques

**Sujétions ou contraintes particulières:** Responsabilité financière, relations internes et externes, vigilance, responsabilité matérielle, effort physique/risques pour la santé, disponibilité et situation d'urgence sans astreintes, confidentialité, exposition face à des situations de stress, risques d'accident/ responsabilité pour la sécurité d'autrui, valeur du matériel utilisé, variabilité et contraintes horaires

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants:

- l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

**D - Les modalités de maintien ou suppression de l'IFSE:**

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service, accident de travail.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

**E - Les cadres d'emplois et groupes:**

**FILIERE ADMINISTRATIVE**

Catégorie Statutaire	Cadre d'emplois / Groupes	Emplois-Fonctions	Montants annuels par groupe et par personne		
			IFSE Mini (facultatif)	IFSE Maxi	Plafonds indicatifs réglementaires
B	Rédacteur	Secrétaire de mairie	0 €	13 984 €	17 480 €
	Groupe 1				
	Groupe 2				
	Groupe 3				
C	<b>Adjoint administratif</b>	Responsable du secrétariat			11 340 €
	Groupe 1				
	Groupe 2				

**FILIERE TECHNIQUE**

Catégorie Statutaire	Cadre d'emplois / Groupes	Emplois-Fonctions	Montants annuels par groupe et par personne		
			IFSE Mini (facultatif)	IFSE Maxi	Plafonds indicatifs réglementaires
C	<b>Adjoint technique</b>	Agent polyvalent avec encadrement de proximité			11 340 €
	Groupe 1				
	Groupe 2				

FILIERE MEDICO SOCIALE

Catégorie Statutaire	Cadre d'emplois / Groupes	Emplois-Fonctions	Montants annuels par groupe et par personne		
			IFSE Mini (facultatif)	IFSE Maxi	Plafonds indicatifs réglementaires
C	ATSEM	Agent d'exécution			
	Groupe 1				11 340 €
	Groupe 2		8 640 €		10 800 €

**II. Mise en place du Complément Indemnitare Annuel (CIA):**

Part facultative et variable

La modulation des montants individuels introduit une différenciation entre les agents qui doit être légalement fondée. Elle doit reposer sur les critères suivants : l'engagement professionnel et la manière de servir, que l'on retrouve dans l'entretien professionnel.

Le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total. Sa part maximale est fixée à 49 % du régime indemnitaire total : IFSE mini 51 % et CIA max 49 %.

Périodicité de versement : Mensuel non, semestriel non, annuel oui

Les montants seront proratisés au temps de travail. Il ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il fera suite à l'entretien professionnel.

Les critères :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir des agents ; ces critères sont appréciés au regard du résultat de l'entretien professionnel

Sort du CIA en cas d'absence pour maladie :

*Rappel : par défaut, le régime indemnitaire n'est pas maintenu pendant les congés de maladie. Cependant vous pouvez en maintenir une partie pendant le congé de maladie ordinaire et l'accident de service (ou du travail) :*

	Maladie ordinaire	Accident de service/accident du travail
N'est pas maintenu		
Suit le sort du traitement	X	X
Autre solution à préciser (ex : prime supprimée à compter du 4ème CMO dans l'année civile)		

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Catégorie Statutaire	Cadre d'emplois / Groupes	Emplois-Fonctions	Montants annuels par groupe et par personne		
			CIA Mini (facultatif)	CIA Maxi	Plafonds indicatifs réglementaires
B	Rédacteur	Secrétaire de mairie			
	Groupe 1		1 904 €	2 380 €	
	Groupe 2			2 185 €	
	Groupe 3			1 995 €	

C	<b>Adjoint administratif</b>				
	Groupe 1	Responsable du secrétariat de mairie		1 008 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'accueil		960 €	1 200 €

#### FILIERE TECHNIQUE

Catégorie Statutaire	Cadre d'emplois / Groupes	Emplois-Fonctions	Montants annuels par groupe et par personne		
			CIA Mini (facultatif)	CIA Maxi	Plafonds indicatifs réglementaires
C	<b>Adjoint technique</b>				
	Groupe 1	Agent polyvalent avec encadrement de proximité		1 008 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution polyvalent		960 €	1 200 €

#### FILIERE MEDICO SOCIALE

Catégorie Statutaire	Cadre d'emplois / Groupes	Emplois-Fonctions	Montants annuels par groupe et par personne		
			CIA Mini (facultatif)	CIA Maxi	Plafonds indicatifs réglementaires
C	<b>ATSEM</b>				
	Groupe 1				1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution		960 €	1 200 €

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2018

Les règles de cumul du RIFSSEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature:

Le RIFSSEP ne peut se cumuler avec:

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

Le RIFSSEP est en revanche cumulable avec:

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ( exemple: frais de déplacement)
- 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 versée au DGS

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

- De plus, l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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, précise que le RIFSSEP 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.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel pour chaque agent.

Le conseil municipal après avoir entendu l'exposé de monsieur le Maire après en avoir délibéré, décide d'instituer le régime indemnitaire tel que proposé ci-dessus.

#### **IV. Questions diverses :**

- **Eglise :** Monsieur le maire indique que la seconde souscription a bien été signée ce 11 décembre et que les travaux de la 4<sup>ème</sup> tranche pourront démarrer comme prévu début 2018.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est clôturée.