

**PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
Du 21 décembre 2022**

Nombre de conseillers élus : 11

Conseillers en fonction : 11

Conseillers présents : 09

Date de convocation : 16 décembre 2022

Séance débutée à : 19h12

Sous la présidence de Sylvie ROUX

Présents : Fabienne TRELA, Jean-Laurent BRIGNON, Marie-Claire DUMAS, Jérôme DAPOIGNY, Ghislaine COTTE, François HARMAND, Sandrine PORT, Alizée ROUX

Absents avec excuse : Jean-Baptiste LA ROSA représenté par Alizée ROUX, Mohamed KERROUCHE représenté par Sylvie ROUX

Absents sans excuse :

Secrétaire de séance : François HARMAND

POINT N°1 : Approbation du procès-verbal de la séance du 19 octobre 2022

Approuvé à l'unanimité

POINT N°2 : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code général de la Fonction Publique ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'État ;

VU l'arrêté ministériel en date du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des rédacteurs,

VU l'arrêté ministériel en date du 27 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques,

VU l'arrêté du 27 août 2015 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'État (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

VU l'avis favorable du comité technique en date du 18 novembre 2022 sur les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire : groupes de fonctions retenus et critères professionnels de répartition ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : titulaires, contractuels de droit public, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- le cadre d'emploi **d'adjoint technique territorial C - 2 agents tous les deux classés dans le groupe C2***
- le cadre d'emploi de **rédacteur territorial B - 1 agent classé B1***

*(voir tableau "répartition par groupe")

II. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
 - *Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique...)*
 - *Organisation du travail des agents, gestion des plannings*
 - *Préparation et/ou animation de réunion*
 - *Conseil aux élus*
- **de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
 - *Connaissance(s) requise(s)*
 - *Technicité/niveau de difficulté*
 - *Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel)*
- **des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**
 - *Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)*
 - *Risque de blessure*
 - *Contraintes météorologiques*
 - *Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)*

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'IFSE est versée en *chaque mois avec le salaire mensuel*

voir tableau de simulation annexe 1

III. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants **définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique** :

Voir grille d'évaluation jointe avec les critères d'attribution du CIA - Annexe 2

Le CIA est versé *une fois par an en début d'année*

IV. Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Pour l'État, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les montants applicables aux agents de la collectivité pour chacune des parts sont fixés sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global.

Chaque poste est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Cat.	Groupe	Intitulé de Fonctions (exemples)	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
B	B1	Responsable RH, responsable de service, secrétaire de Mairie	400	250
	B2	Poste de coordinateur	350	250
	B3	Poste d'instruction avec expertise, animation	300	200
C	C1	Chef d'équipe ; gestionnaire comptable, marchés publics, ..., assistant de direction, agent d'état civil	275	200
	C2	Agent d'exécution, agent administratif polyvalent, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	250	150

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

L'assemblée délibérante de chaque collectivité reste libre de définir des montants inférieurs aux plafonds. Seul le plafond global constitué des deux parts (IFSE et CIA) servies dans le corps équivalent de la Fonction Publique d'Etat s'impose aux collectivités territoriales qui sont donc libres de fixer le niveau de chacune des parts dans le respect du plafond global.

V. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et travail intensif
- Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (la prime spéciale d'installation, l'indemnité de changement de résidence, l'indemnité de départ volontaire)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (l'indemnité compensatrice ou différentielle, la garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- Les frais de déplacement
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression :

Modalités de maintien concernant l'IFSE :

- durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption,
- pendant les congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement (3 premiers mois conservés intégralement, 9 mois suivants réduites de moitié), de même que pendant un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Modalité de suppression ou de retenue du CIA :

- Le CIA est modulé suivant les critères d'évaluation retenus lors de l'entretien annuel (voir critères d'évaluation)
- Le CIA n'est pas versé pour une absence supérieure à 2 mois cumulés

Il est proposé au Conseil Municipal,

- D'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise selon les modalités définies ci-dessus.
- D'instaurer le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire (préciser les délibérations concernées) ;
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023 *(au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire, au plus tôt dès qu'il a été procédé à sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État).*

Approuvé à l'unanimité

POINT N°3 : Délibération portant sur l'utilisation du compte dépenses imprévues

Vu les articles L 2322-1 et L 2322-2 du Code Général des Collectivités Territoriales qui précise que le crédit pour dépenses imprévues est employé par le Maire qui doit rendre compte au conseil municipal, à la première séance qui suit l'ordonnancement de chaque dépense, de l'emploi de ce crédit avec pièces justificatives,

Considérant que la somme de 526,34 € manquait au chapitre 012 « charges de personnels et frais assimilés »,

Considérant que la somme de 2195,57 € manquait au chapitre 065 « Autres charges de gestion courante »

Suivant un certificat administratif du 5 décembre 2022, le chapitre 022 « dépenses imprévues » a été débité de la somme de 530 € et le compte 6411 « personnel titulaire » a été crédité de 530 €.

Suivant un certificat administratif du 14 décembre 2022, le chapitre 022 « dépenses imprévues » a été débité de la somme de 2196 € et le compte 6558 « autres contributions obligatoires » a été crédité de 2196 €.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte des virements opérés à partir du chapitre 022 « dépenses imprévues ».

Approuvé à l'unanimité

Publié le 23 décembre 2022