



**PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
DU MERCREDI 7 FÉVRIER 2018**

M. le Maire déclare la séance ouverte à 20H00

ELUS :	Présents	absents	excusés	Procurations à :
Delphine BADIQUÉ			X	Jean-Pierre CUENIN
Karine CORDIER	X			
Jean-Pierre CUENIN	X			
Christophe DELAGRANGE	X			
Robert DEMOULIN	X			
Nathalie GRISEY	X			
Nelly LAILY	X			
Adeline LIONNE	X			
Annie MAITRE	X			
Jean-Daniel NARDIN			X	
Michel NICOLIER		X		
Christophe OEUVRARD			X	
Jean-Baptiste ROLLIN				
Eric VARNEROT	X			

Nombre de membres en exercice : 14

Nombre de présents : 10

Nombre de voix délibératives : 11

1. Désignation du secrétaire de séance :

Madame Karine CORDIER a été désignée secrétaire de séance.

Résultat du vote : 11 pour, 0 abstention, 0 contre

2. Approbation du Compte rendu précédent :

Monsieur le Maire rappelle les différents points abordés au conseil municipal du 9 janvier 2018.

Résultat du vote : 11 pour, 0 abstention, 0 contre

3. RIFSEEP (Régime Indemnitare) :

Le Maire informe l'assemblée,

Le RIFSEEP devient le nouveau régime indemnitaire de référence pour tous les cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux sauf pour ceux qui relèvent des filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels.

Ce nouveau régime indemnitaire tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le RISEEP est mis en



place pour la fonction publique de l'Etat, et, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- 1) d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) assise sur
 - d'une part, le poste occupé, les fonctions occupées (critère objectif) ;
 - d'autre part, l'expérience professionnelle (critère subjectif)Remarque : cette partition dans l'IFSE permet de prendre en compte la différence entre deux agents sur le même emploi
- 2) d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme eu égard aux fonctions et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- prendre en compte les critères d'évaluation des agents conformément aux critères de la fiche d'entretien professionnel : responsabilité, relationnel, autonomie, technicité, connaissances acquises, exposition du poste.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir versées antérieurement (circulaire du 5 décembre 2014) : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), la prime de rendement, l'indemnité de fonctions et de résultats, la prime de fonctions informatiques, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP), la première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (article 4 décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002).

Sont explicitement maintenues les primes et indemnités mentionnées dans la circulaire du 5 décembre 2014 et l'arrêté du 27 août 2015 :

- indemnités afférentes aux sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : heures supplémentaires, astreintes ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat : indemnités compensatrice ou différentielle, GIPA etc ... ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées : frais de déplacement ;



-
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
 - la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
 - l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) ;
 - les avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

I. Bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué aux membres des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.



Montants de référence Cadres d'emplois	Plafond annuel de l'IFSE								Montants maximaux annuels du CIA			
	Sans logement de fonction gratuit				Avec logement de fonction gratuit							
	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 4	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 4	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 4
- Administrateur	49 980	46 920	42 330	—	49 980	46 920	42 330	—	8 820	8 280	7 470	—
- Attaché - Secrétaire de mairie	36 210	32 130	25 500	20 400	22 310	17 205	14 320	11 160	6 390	5 670	4 500	3 600
- Conseillers Socio-éducatifs	19 480	15 300	—	—	19 480	15 300	—	—	3 440	2 700	—	—
- Rédacteur - Educateur des APS - Animateur	17 480	16 015	14 650	—	8 030	7 220	6 670	—	2 380	2 185	1 995	—
- Assistant Socio- Educatif	11 970	10 560	—	—	11 970	10 560	—	—	1 630	1 440	—	—
- Adjoint administratif - Opérateur des APS - Adjoint d'animation - ATSEM - Agent social - Adjoint technique - Agent de maîtrise	11 340	10 800	—	—	7 090	6 750	—	—	1 260	1 200	—	—

III. Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste : chaque emploi est réparti dans un groupe de fonctions; et donc, chaque cadre d'emplois est également réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés

Monsieur le Maire propose de répartir les emplois au sein de différents groupes de fonctions sur la base des critères suivants:

- ENCADREMENT, coordination, pilotage et conception relativement à la responsabilité, relationnel, autonomie
- TECHNICITE, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sous-critère relatif à l'expérience professionnelle : les connaissances acquises (maintien et transmission des connaissances)
- SUJETIONS PARTICULIERES et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Monsieur le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et de retenir les montants maximum annuels au sein de chacun de ces groupes



Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé du poste	Montant annuel de l'IFSE	
			Sans logement de fonction gratuit	Sans logement de fonction gratuit
			IFSE Maxi Vézelois (part fixe)	CIA Maxi Vézelois (part variable)
Rédacteur	1	Responsable de service	16 000	1 300
	2	Gestionnaire	15 000	1 300
	3	Spécialiste	13 000	1 300
Adjoint Administratif	1	Agent en charge d'un secrétariat	9 000	1 000
	2	Agent d'exécution	8 000	1 000
Agent de maîtrise	1	Agent encadrant	9 000	1 000
	2	Agent d'exécution	8 000	1 000
Adjoint Technique	1	Agent encadrant	9 000	1 000
	2	Agent d'exécution	8 000	1 000
ATSEM	1	Agent encadrant	9 000	1 000
	2	Agent exécution	8 000	1 000
Animateur	1	Responsable de service	16 000	1 300
	2	Gestionnaire	15 000	1 300
	3	Spécialiste	13 000	1 300
Adjoint Animation	1	Encadrant	9 000	1 000
	2	Agent exécution	8 000	1 000

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont 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.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

IV. Modulations individuelles

A. L'IFSE comporte une part fixe, fonctionnelle relative aux fonctions occupées

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, ou, le niveau d'expertise, ou, les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.



Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois (suite à promotion, avancement de grade ou concours réussi) ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

B. L'IFSE comporte une part variable relative à l'importance et la qualité de l'expérience professionnelle (prise en compte de l'expérience professionnelle des agents avec un critère réglementaire défini dans la collectivité)

Monsieur le Maire propose que l'expérience professionnelle soit prise en compte au regard des critères suivants :

- parcours professionnel : nombre de postes occupés dans la collectivité (agent capable de mobilité interne), nombre d'années sur le poste,
- obtention d'un diplôme,
- développement de nouvelles compétences : volonté de les confirmer ou les travailler dans les rencontres de travail hors collectivité, tutorat, diffusion du savoir à autrui ...
- nombre de stages réalisés, formations entreprises,

C. Modalités de versement, de maintien ou de suppression de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Monsieur le Maire précise :

→ conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées, au grade détenu, et/ou aux résultats, et, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE.

→ conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place de nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

→ les montants maxi (plafonds) de l'IFSE et du CIA, et leurs revalorisations évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Monsieur le Maire propose que les primes et indemnités, de quelque nature qu'elles soient cessent d'être versées en l'absence de service fait



-
- 1) Monsieur le Maire propose en cas de :
- congé maladie (y compris accident de service) : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement,
 - pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant pour adoption, cette indemnité sera intégralement maintenue

<p style="text-align: center;">MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (CIA)</p>
--

V. **Part variable, facultative, liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (critères d'évaluation de l'entretien professionnel)**

Un CIA pourra être versé aux agents, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée lors de l'entretien professionnel, en tenant compte des critères suivants :

- investissement personnel,
- sens du service public,
- capacité à travailler en équipe,
- contribution au travail collectif ...
- respect des élus, de la hiérarchie, collègues et administrés.

Le CIA sera versé en corrélation avec les groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE

Le CIA sera versé une fois par an. Il n'est pas reconductible automatiquement.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal **DECIDE**

Article 1^{er}

D'instaurer une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 2

D'autoriser le maire à fixer par arrêtés individuels le montant perçu par chaque agent au titre de chaque part de la prime : IFSE et CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Résultat du vote : 8 pour, 2 abstentions, 1 contre



Faire une présentation en 2019 de la mise en place du RIFSEEP

4. Délibérations investissement :

Monsieur le Maire informe le conseil municipal qu'en vertu de l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, il doit solliciter l'autorisation de l'assemblée délibérante pour procéder avant le vote du budget primitif 2018 et jusqu'au 31 mars 2018 à l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget 2017. Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Autorise le Maire à procéder jusqu'au vote du budget primitif 2018 à l'engagement, la liquidation, et le mandatement, des dépenses d'investissement 2018, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget 2017.

Les dépenses nouvelles seront les suivantes et les sommes seront imputées au chapitre 21 :

- Vidéo protection école pour un montant de 500 € TTC à l'article 21568 « autres matériels et outillage »
- Réfection toiture église pour un montant de 2 000€TTC à l'article 21318 « autres bâtiments publics »
- Réfection toiture école et périscolaire pour un montant de 3 000 €TTC à l'article 21312 « bâtiments scolaires »
- Radiateurs salle du conseil pour un montant de 1 955.00 € TTC à l'article 21568 « autre matériel et outillages »
- Matériel informatique : pour un montant de 1000 € TTC à l'article 2183 « matériel de bureau et info
- Ecole : éclairage pose de luminaire et électricité pour un montant de 735.00€ TTC à l'article 2181 « installations générales agencements et aménagements divers »
- EGLISE : Remplacement de l'horloge pour un montant de 1075.20€ TTC à l'article 2181 « installations générales agencements et aménagements divers »

Résultat du vote : 11 pour, 0 abstention, 0 contre

5. Renouvellement CEJ :

Monsieur le Maire explique à l'assemblée que le contrat Enfance et Jeunesse est arrivée à échéance le 31/12/2017. Il convient de le renouveler

Les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité :

Accepte le renouvellement du Contrat Enfance Jeunesse et autorise Monsieur le Maire à signer la convention avec la Caisse d'Allocations familiales et tous les documents y afférent

Résultat du vote : 11 pour, 0 abstention, 0 contre



P.S Il est à noter que la fermeture de l'ALSH le mercredi ainsi que le changement d'horaire du soir fera que la dotation CAF sera en baisse et que les 50 € par enfants sera supprimée.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22 h 35

Prochain conseil prévu le 26 Mars 2018