

COMMUNE DE BUSSY LE REPOS

COMPTE-RENDU DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Réunion du 10 mars 2017

Convocation du 06/03/2017 envoyée le 09/03/2017

Afférents au Conseil Municipal : 11

Qui ont pris part à la délibération : 7

En exercice : 11

L'an deux mil dix-sept, le dix mars à 18h00, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Sandrine SABARD, Maire de la commune.

Étaient présents :

Mme SABARD Sandrine, M. THUOT Thierry, M. RONOT Thierry, M. CAZIN Christian, M. FRANÇOIS Jean-Pierre, Mme D'ARJUZON Marie Thérèse, Mme MAZATEAU Séverine

Absents excusés :

M. VILLE-RENON Frédéric, M. DAVID de SAUZZEA Sébastien, Mme GHAZARYAN Anne-Sophie

Absente :

Mme CRUAU Charlotte

Secrétaire de séance :

M. RONOT Thierry est élu secrétaire de séance et accepte le poste.

Ordre du jour

- Changement du lieu des réunions de conseil,
- Régime indemnitaire du personnel communal,
- Questions diverses.

La séance est ouverte à 18h00.

Aucun pouvoir n'est présenté.

- 1) Madame le Maire explique que suite à l'envoi tardif des convocations, 1 jour franc avant la date du conseil, Le caractère urgent de ce conseil peut être retenu, au titre de la délibération à reprendre sur la modification du régime indemnitaire, le RIFSEEP.

➤ Le conseil valide à l'unanimité cette urgence.

2017/03/10/01 :

Changement du lieu des réunions de conseil,

Dans l'attente de travaux d'insonorisation de la salle du conseil et à la demande de plusieurs conseillers, Madame le Maire propose que le conseil se réunisse dans une autre salle.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité le conseil décide, de se réunir provisoirement dans la bibliothèque.

2017/03/10/02 :

Régime indemnitaire du personnel communal, RIFSEEP

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE ;

VU l'arrêté du 20 mai 2014 (pour les adjoints administratifs, les agents sociaux, les ATSEM, les opérateurs des activités physiques et sportives et les adjoints d'animation), l'arrêté du 19 mars 2015 (pour les rédacteurs, les éducateurs des activités physiques et sportives, les animateurs), l'arrêté du 3 juin 2015 (pour les attachés, les assistants socio-éducatifs, les conseillers socio-éducatifs), l'arrêté du 29 juin 2015 (pour les administrateurs), l'arrêté du 28 avril 2015 (pour les adjoints techniques, les agents de maîtrise), l'arrêté du 30 décembre 2016 (pour les adjoints du patrimoine)

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'avis du Comité Technique en date du 24/02/2017

Madame Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- de manière facultative : d'un complément indemnitaire annuel 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 et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- prendre en compte les compétences professionnelles et techniques ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme ;
- fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction ;
- favoriser l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Quant au CIA, celui-ci est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

I. Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

- Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :
 - Pour la filière administrative :
 - les adjoints administratifs,
 - Pour la filière technique :
 - les adjoints techniques, *lorsque les textes seront parus.*
 - Pour la filière culturelle :
 - les adjoints du patrimoine
- Le conseil décide à l'unanimité que les filières ci-dessus seront concernées par le RIFSEEP.

II. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle

A. Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste :

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

Chaque poste doit être réparti au sein d'un groupe de fonctions selon les critères professionnels suivants :

→ Critère 1 : Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :

Critères proposés	Critères retenus par le conseil
animer une équipe	-
évaluer les résultats	-
organiser	organiser
piloter	piloter
déléguer	déléguer
contrôler	contrôler
dialogue	dialogue
communication	communication
négociation	-
faire des propositions	faire des propositions
faire appliquer les décisions	faire appliquer les décisions
prévenir les conflits	prévenir les conflits
identifier les compétences individuelles et collectives	-
mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	-
former les collaborateurs	former les collaborateurs
faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité de l'équipe et des individus	faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité de l'équipe et des individus

→ Critère 2 : De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

Critères proposés	Critères retenus par le conseil
compétences techniques de la fiche de poste	compétences techniques de la fiche de poste
connaissance de l'environnement professionnel	connaissance de l'environnement professionnel
connaissances réglementaires	connaissances réglementaires
instruire les dossiers	instruire les dossiers
respecter les normes et les procédures	respecter les normes et les procédures
appliquer les directives données	appliquer les directives données
autonomie	autonomie
entretenir et développer ses compétences	entretenir et développer ses compétences
qualité d'expression écrite et orale	qualité d'expression écrite et orale
maîtrise des nouvelles technologies	maîtrise des nouvelles technologies
adaptabilité aux évolutions des nouvelles technologies	adaptabilité aux évolutions des nouvelles technologies
innovation	innovation
réactivité	réactivité
adaptabilité	adaptabilité

→ Critère 3 : Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :

Critères proposés	Critères retenus par le conseil
travail en équipe	travail en équipe
relations avec la hiérarchie administrative	relations avec la hiérarchie administrative
relations avec les élus	relations avec les élus
relations avec le public (politesse, courtoisie)	relations avec le public (politesse, courtoisie)
respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement, poursuite de l'intérêt général)	respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement, poursuite de l'intérêt général)
aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel	aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel
écoute	écoute
esprit d'ouverture au changement	esprit d'ouverture au changement

B. Prise en compte de l'expérience professionnelle :

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

Critères proposés	Critères retenus par le conseil
implication dans le travail	implication dans le travail
concevoir un projet	concevoir un projet
conduire un projet	conduire un projet
mettre en application un projet	mettre en application un projet
fiabilité et qualité du travail effectué	fiabilité et qualité du travail effectué
assiduité	assiduité
disponibilité	disponibilité
respecter les délais et échéances	respecter les délais et échéances
rigueur	rigueur
anticipation	anticipation
initiative	initiative
analyse et synthèse	analyse et synthèse
respect de l'organisation collective du travail	respect de l'organisation collective du travail
planification	planification
organisation	organisation

C. Groupes de fonctions et montants :

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante (*le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail*) :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum fixer par l'organe délibérant,	Limite des plafonds applicables à l'État est
G1	Secrétaire de mairie – 2000 habitants	6 135.00 €	11 340.00 €
G2	Les autres postes	2 800.00 €	10 800.00 €

D. Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE 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 à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

E. Périodicité du versement :

L'IFSE est versée mensuellement

F. Les absences :

En cas de congé de maladie ordinaire :

- suspension les 3 premiers jours, puis versement IFSE à partir du 4^{ème} jour.

En cas de congé annuel :

- versement IFSE

En cas de congé de longue durée maladie professionnelle, de congé de grave maladie, de longue maladie :

- suspension IFSE

En cas de congé pour accident du travail,

- versement IFSE

III. Le complément indemnitaire annuel (CIA) : (facultatif)

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

A. Montants et Critères de versement :

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum fixé par l'organe délibérant,	Limite des plafonds applicables à l'État est
G1	Secrétaire de mairie – 2000 habitants	600 €	1 260.00 €
G2	Les autres postes	600 €	1 200.00 €

Le CIA est attribué individuellement en tenant compte des critères suivants :

→ Critères de l'entretien professionnel

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

B. Périodicité :

Le CIA est versé annuellement

C. Les absences :

Versement du CIA au prorata du temps travaillé dans l'année.

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.
- de décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- que la présente délibération entre en vigueur le 01/04/2017.

2017/03/10/03 :

Régime indemnitaire en attente d'application du RIFSEEP pour les services techniques :

Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le Décret 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 97-1223 du 26 décembre 1997 portant création d'une Indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures,
Vu le Décret 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'Indemnité d'Administration et de Technicité,
Vu l'arrêté du 26 décembre 1997 fixant les montants de référence de l'IEMP,
Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'IAT,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide:

Article 1er:

De maintenir en attente de l'application du RIFSEEP au profit du personnel titulaire des services techniques les indemnités suivantes :

INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE

Cette indemnité est calculée par application, au montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur fixé comme suit :

Grade / emploi	Nombre de Bénéficiaires	Coefficient
Adjoint Technique principal 1ère classe	1	7

Cette indemnité sera versée mensuellement en fonction de la valeur professionnelle des agents,

- Modalités de versement en cas d'éloignement du service

En cas de congé de maladie ordinaire :

- suspension les 3 premiers jours, puis versement IAT à partir du 4^{ème} jour.

En cas de congé annuel :

- versement IAT

En cas de congé de longue durée maladie professionnelle, de congé de grave maladie, de longue maladie :

- suspension IAT

En cas de congé pour accident du travail,

- versement IAT

Article 2:

D'autoriser Mme la Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3:

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

Questions diverses :

Néant

Pour extrait conforme
Pour affichage
Le Maire
Sandrine SABARD

