



PROCÈS VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL ORDINAIRE DU 28 DÉCEMBRE 2020

Le Conseil Municipal, légalement convoqué le vingt-deux décembre deux mille vingt s'est réuni à la mairie le vingt-huit décembre deux mille vingt à dix-huit heures et trente minutes, en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Michel DUTHEIL, maire.

Étaient présents : Monsieur Michel DUTHEIL, Madame Marie-France REYMOND, Monsieur Sofiane KISSOUM, Monsieur Dominique BORDIER, Monsieur Jean-Louis LEBALLEUR, Madame Ghislaine MOUCHARD, Monsieur Guy DESILES, Madame Anita MENANT, Monsieur Jean-Luc AUBERT, Madame Annette FOUSSARD, Madame Emilie BORDIER, Madame Marie-Dominique GILLE-AYBES, Madame Carine BIELLE.

Absentes excusées : Madame Pascale MAYEUR, Madame Clémence COQUATRIX.

Madame Marie-Dominique GILLE-AYBES a été élue secrétaire de séance sur proposition de Monsieur le maire.

ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE

- 1) Approbation du Procès-Verbal du conseil municipal en date du 3 décembre 2020,
- 2) Création d'un emploi permanent,
- 3) Ouverture de plusieurs grades à un emploi,
- 4) Modification du régime indemnitaire (RIFSEEP).

Constatant que le quorum est atteint, Monsieur le maire ouvre la séance à dix-huit heures et trente minutes.

1- APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 3 DÉCEMBRE 2020

Délibération N°D-159-20

Le procès-verbal du dernier conseil municipal en date du 3 décembre 2020 a été préalablement transmis par mail.

Aucune remarque n'est énoncée sur le procès-verbal de cette séance qui est de ce fait adopté.

2- CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT

Délibération N°D-160-20

Le maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nécessité de pourvoir au remplacement d'un agent démissionnaire afin d'assurer les missions d'entretien de la voirie, des espaces verts et fleuris et des bâtiments.

Le maire propose à l'assemblée :

La création d'un emploi d'Agent à temps complet à compter du 28 décembre 2020, pour exercer les fonctions d'agent d'entretien de la voirie, des espaces verts et fleuris et des bâtiments.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire titulaire des grades :

- Adjoint technique,
- Adjoint technique principal 2^{ème} classe,
- Adjoint technique principal 1^{ère} classe.

Après en avoir délibéré le conseil municipal adopte à l'unanimité ces propositions.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.

Monsieur le maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

3- OUVERTURE DE PLUSIEURS GRADES A UN EMPLOI

Délibération N°D-161-20

Le maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nécessité de pourvoir au remplacement d'un agent partant dans le cadre d'une mutation externe afin d'assurer les missions de responsable des affaires générales.

Le maire propose à l'assemblée :

L'ouverture de plusieurs grades pour exercer les fonctions de secrétaire général(e).

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire titulaire des grades :

- Rédacteur,
- Rédacteur principal 2^{ème} classe,
- Rédacteur principal 1^{ère} classe.

Après en avoir délibéré le conseil municipal adopte à l'unanimité ces propositions.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.

Monsieur le maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

4- MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

Une offre d'emploi de directeur du camping a été publiée.

Il est nécessaire de prévoir le régime indemnitaire du directeur.

Monsieur le maire demande au Conseil Municipal de se prononcer sur la modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel en intégrant à la délibération n°D-032-17 du 27 février 2017, à la délibération n°D-107-19 du 1^{er} octobre 2019, à la délibération n°D-138-19 du 9 décembre 2019, à la délibération n°D-047-20 du 17 mai 2020, portant mise en place du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, les modifications et suppressions suivantes :

Les bénéficiaires :

L'ensemble des cadres d'emplois présents au sein des services municipaux à savoir :

Filière administrative :

- ↳ *les attachés,*
- ↳ *les rédacteurs,*
- ↳ *les adjoints administratifs.*

Filière sportive :

- ↳ *les éducateurs des activités physiques et sportives,*
- ↳ *les opérateurs des activités physiques et sportives.*

Filière technique :

- ↳ *les adjoints techniques.*

Filière médico-sociale

- ↳ *les ATSEM.*

*Les fonctionnaires titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet,
Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
Les agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet.*

Les agents de droit privé ne peuvent pas bénéficier de ce régime indemnitaire.

Détermination des parts et des montants plafonds :

Le 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 qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire (part fixe),
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 lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (part variable).*

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CI) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération sur la base des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ces deux parts sont déjà instaurées.

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.

Définition des groupes de fonctions :

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,*
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,*
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.*

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions (IFSE) :

<i>CRITÈRE PROFESSIONNEL 1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.</i>	<i>CRITÈRE PROFESSIONNEL 2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.</i>	<i>CRITÈRE PROFESSIONNEL 3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
<i>DEFINITION Responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.</i>	<i>DEFINITION Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent dans son domaine fonctionnel de référence.</i>	<i>DEFINITION Contraintes particulières liées au poste (pénibilité physique).</i>
<i>INDICATEURS Responsabilité d'encadrement direct, Niveau d'encadrement dans la hiérarchie, Responsabilité de coordination, Responsabilité de projet ou d'opération, Responsabilité de formation d'autrui, Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur), Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).</i>	<i>INDICATEURS Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), Complexité, Niveau de qualification requis, Habitations réglementaires, Temps d'adaptation, Difficulté (exécution simple ou interprétation), Autonomie, Initiative, Diversité des tâches, des dossiers ou des projets, Influence et motivation d'autrui, Diversité des domaines de compétences, Maîtrise des logiciels, Formations suivies, Capacité de transmission des savoirs et compétences.</i>	<i>INDICATEURS Vigilance, Risques d'accident, Risque de maladie professionnelles, Responsabilité matérielle, Valeur du matériel utilisé, Responsabilité pour la sécurité d'autrui, Valeur des dommages, Responsabilité financière, Pénibilité physique, Exposition au stress, Confidentialité, Relations internes, Relations externes, Facteurs de perturbation, Contraintes horaires, Disponibilité.</i>

La prise en compte de l'expérience professionnelle :

*L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE.
Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :*

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

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- ↳ de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrières de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,*

↳ de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Il s'agit donc de valoriser :

- ↳ le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- ↳ sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre,...),
- ↳ les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens,...),
- ↳ la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus,...),
- ↳ l'approfondissement des savoirs techniques,
- ↳ la réalisation d'un travail exceptionnel.

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Son influence se traduit dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

Les conditions de réexamen de l'IFSE :

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- ↳ en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- ↳ au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent,
- ↳ en cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions (CI) :

Le Complément Indemnitaire peut tenir compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle au cours de l'entretien professionnel :

- ↳ le respect de l'organisation du travail (ponctualité, réactivité, adaptabilité),
- ↳ l'investissement,
- ↳ la capacité d'encadrement,
- ↳ la disponibilité et l'adaptabilité,
- ↳ le respect des consignes (hiérarchiques, de sécurité),
- ↳ le respect des délais d'exécution,
- ↳ la capacité à travailler en équipe,
- ↳ les qualités relationnelles,
- ↳ la fiabilité et la qualité du travail,
- ↳ les compétences professionnelles et techniques,
- ↳ la réalisation des objectifs, les résultats professionnels,
- ↳ rendre compte à sa hiérarchie,
- ↳ le respect du matériel,
- ↳ le sens du service public,
- ↳ les absences.

Les groupes de fonctions :

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est procédé au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois.

La classification des emplois et plafonds :

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

*Cadre d'emploi des attachés (catégorie A)
Arrêté d'application du 17 décembre 2015*

<i>GROUPES DE FONCTIONS</i>	<i>FONCTIONS</i>	<i>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE</i>			<i>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ</i>		
		<i>IFSE</i>	<i>CI</i>	<i>TOTAL</i>	<i>IFSE</i>	<i>CI</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Secrétaire général(e)</i>	<i>36 210 €</i>	<i>6 390 €</i>	<i>42 600 €</i>	<i>36 210 €</i>	<i>6 390 €</i>	<i>42 600 €</i>

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

*Cadre d'emploi des rédacteurs (catégorie B)
Arrêté d'application du 17 décembre 2015*

<i>GROUPES DE FONCTIONS</i>	<i>FONCTIONS</i>	<i>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE</i>			<i>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ</i>		
		<i>IFSE</i>	<i>CI</i>	<i>TOTAL</i>	<i>IFSE</i>	<i>CI</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Secrétaire général(e)</i>	<i>17 480 €</i>	<i>2 380 €</i>	<i>19 860 €</i>	<i>17 480 €</i>	<i>2 380 €</i>	<i>19 860 €</i>
<i>Groupe 2</i>	<i>Directeur du camping municipal</i>	<i>16 015 €</i>	<i>2 185 €</i>	<i>18 200 €</i>	<i>16 015 €</i>	<i>2 185 €</i>	<i>18 200 €</i>

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

*Cadre d'emploi des adjoints administratifs (catégorie C)
Arrêté d'application du 18 décembre 2015*

<i>GROUPES DE FONCTIONS</i>	<i>FONCTIONS</i>	<i>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE</i>			<i>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ</i>		
		<i>IFSE</i>	<i>CI</i>	<i>TOTAL</i>	<i>IFSE</i>	<i>CI</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Gestionnaire financière comptable paie et Instructrice des documents d'urbanisme Secrétaire administrative polyvalente</i>	<i>11 340 €</i>	<i>1 260 €</i>	<i>12 600 €</i>	<i>11 340 €</i>	<i>1 260 €</i>	<i>12 600 €</i>

FILIERE SPORTIVE

*Cadre d'emploi des Educateurs des Activités Physiques et Sportives (catégorie B)
Arrêté d'application du 17 décembre 2015*

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE			MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ		
		IFSE	CI	TOTAL	IFSE	CI	TOTAL
Groupe 2	Maitre-Nageur Sauveteur	16 015 €	2 185 €	18 200 €	16 015 €	2 185 €	18 200 €

FILIERE SPORTIVE

*Cadre d'emploi des Opérateurs des Activités Physiques et Sportives (catégorie C)
Arrêté d'application du 18 décembre 2015*

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE			MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ		
		IFSE	CI	TOTAL	IFSE	CI	TOTAL
Groupe 2	Surveillant de baignade	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €

FILIERE TECHNIQUE

*Cadre d'emploi des adjoints techniques (catégorie C)
En attente de la sortie de l'arrêté d'application*

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE			MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ		
		IFSE	CI	TOTAL	IFSE	CI	TOTAL
Groupe 1	Agent d'entretien de la voirie et des espaces verts (réfèrent)	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	Agent d'entretien de la voirie et des bâtiments et infrastructures (réfèrent)						
Groupe 2	Agent d'entretien de la voirie et des espaces verts	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	Agent périscolaire de restauration scolaire d'entretien et d'accueil régisseur de la piscine municipale						
	Agent périscolaire, aide maternelle, restauration scolaire et entretien						
	Agent de restauration scolaire, d'entretien et d'accueil régisseur de la piscine municipale						

FILIERE MÉDICO-SOCIALE

Cadre d'emploi des ATSEM (catégorie C)
Arrêté d'application du 20 mai 2014

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS PLAFONDS ANNUELS FPE			MONTANTS PLAFONDS ANNUELS RETENUS PAR LA COLLECTIVITÉ		
		IFSE	CI	TOTAL	IFSE	CI	TOTAL
Groupe 1	ATSEM	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €

Les modalités de versement pour l'IFSE :

Le versement de l'IFSE sera mensuel.

Les modalités de versement pour le CI :

Le versement du CI sera annuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

La suspension du RIFSEEP :

Les collectivités peuvent s'inspirer du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Ainsi, le RIFSEEP suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service (ou accident de travail), le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le RIFSEEP est suspendu.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Le garde champêtre, ne pouvant pas bénéficier de ce régime indemnitaire, il gardera son régime indemnitaire actuel.

Le Conseil Municipal pourra délibérer après que le Comité Technique aura rendu son avis.

Prochain Conseil Municipal

mardi 19 janvier 2021 à 20h00

Séance levée à 19h30.

Signatures :

Michel DUTHEIL

Marie-France REYMOND

Jean-Louis LEBALLEUR

~~Pascale MAYEUR~~

Dominique BORDIER

Sofiane KISSOUM

~~Clémence COQUATRIX~~

Ghislaine MOUCHARD

Guy DESILES

Anita MENANT

Jean-Luc AUBERT

Annette FOUSSARD

Emilie BORDIER

Marie-Dominique GILLE-AYBES

Carine BIELLE