

# COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

Du MARDI 19 DECEMBRE 2017

*L'an deux mil dix sept le mardi dix neuf décembre à dix neuf heures, les Membres du Conseil Municipal, légalement convoqués en date du quatorze décembre, se sont réunis à la Mairie en séance publique, sous la présidence de Monsieur Gérard PLATEL, Maire de SELLES.*

***Etaient Présents :***

Monsieur Gérard PLATEL, Madame Mathilde DUVAL, Monsieur Emmanuel CARON, Madame Delphine PORET, Messieurs Aymeric HELUIN, Michel VILEY, Madame Geneviève PEROD ;

***Etaient absents excusés :***

Monsieur Benoît CHARPENTIER, Mademoiselle Mathilde MALHERBE, Monsieur Sébastien KEMPYNCK ;

***Désignation d'un secrétaire de séance :*** Madame Mathilde DUVAL

\*\*\*\*\*

## **1°) – Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'ap) pour la mairie, l'école et l'église - (délibération n°2017/27)**

Après présentation du diagnostic réalisé par le Centre de Gestion de l'Eure, il est demandé au Conseil Municipal d'adopter l'Agenda d'Accessibilité programmée (Ad'ap).

Solutions proposées :

**Mairie :**

- Mise en place d'un élévateur + aménagement des sanitaires,
- Coût : 41 000.00<sup>c</sup> HT
- Délai : 1<sup>er</sup> semestre 2018

**Eglise :**

- Mise en place d'une rampe + aménagement du parking
- Coût : 550.00<sup>c</sup> HT
- Délai : 1<sup>er</sup> semestre 2018

**Ecole :**

- Création d'un sanitaire PMR
- Coût : 5 100.00<sup>c</sup> HT
- Délai : 2<sup>ème</sup> semestre 2018

Après en avoir délibéré,  
Le Conseil Municipal à l'unanimité,

A décidé d'adopter les solutions proposées concernant l'Agenda d'Accessibilité programmée (Ad'ap) pour la mairie, l'école et l'église sous réserve de l'obtention des subventions demandées.

## **2°) – Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – R.I.F.S.E.E.P - (délibération n°2017/28)**

Le Maire a exposé :

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 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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 ;

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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 ;

VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions 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 ;

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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 ;

VU la circulaire NOR R DFF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 07 décembre 2017,

**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.**

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés 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
- Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

**1°) - L'INDEMNITE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS ET DE L'EXPERTISE (IFSE) :**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de la commune de SELLES de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

**Catégorie C :**

**1°) - Filière administrative : un seul adjoint administratif**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre emplois des Adjoint Administratifs Territoriaux		Montant Annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel Du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Néant	0 €	10 800 €	1 200€

## 2°) Filière technique : aucun adjoint technique actuellement

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjointes Techniques Territoriales</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Néant	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Néant	0 €	10 800 €	1 200€

Les montants indiqués ci-dessus 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.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

- **Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :**
  - au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels,
  - en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions,
  - en cas de changement de fonctions,
  - en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois,
  - en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre,
  - en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale,
  - en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel,
- 
- **Règles applicables en cas d'absence :**

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

## 2°) - **LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR (CIA)**

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

