

COMMUNE DE LES SOUHESMES RAMPONT
PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance ordinaire du 11 AVRIL 2018

Le Maire certifie la transmission de cet acte au représentant de l'Etat le 12/04/2018
l'affichage du compte rendu de cette délibération à la porte de la Mairie le 12/04/2017 et
certifie que la convocation du Conseil avait été faite le 05/04/2018

L'an Deux Mil Dix-huit, le 11 du mois d'avril, à 20H00, en application des articles L.2121-7 et L.2122-8 du code général des collectivités territoriales (CGCT), s'est réuni le conseil municipal de la Commune de LES SOUHESMES-RAMPONT à la salle de la Mairie des Souhesmes.

Etaient présents : Gérard BUYS - Alain BERAUT - Jacqueline CHAMPENOIS - Delphine DELANDRE - Christophe FLOQUET - David HOFFMANN - Cyrille LEPAUL

Absents excusés : Laurence LESIRE - Michelle BOEDEC

Absent non excusé : Jean-Louis ORTEGA-HERRERA

Conseillers consultatifs présents : néant

Un scrutin a eu lieu, Mme Delphine DELANDRE a été nommée pour remplir les fonctions de secrétaire.

2018-10	Budget primitif 2018
2018-11	RIFSEEP modifie délibération du 13/12/2017

2018- 10 : Vote du Budget Primitif 2018

Présentation du BUDGET PRIMITIF 2018

FONCTIONNEMENT		INVESTISSEMENT	
Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
272 285.29€	272 285.29€	278 289.66€	278 289.66€

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, approuve le Budget Primitif 2018 proposé par le Maire.

2018- 11 : RIFSEEP : modification de la délibération du 13 décembre 2017

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 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 les arrêtés ministériels pris pour l'application 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 du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération 2016-35 du 13 décembre 2016 portant sur la mise en œuvre du RIFSEEP

Vu la délibération n°2017-08 du 14 MARS 2017 annulant et remplaçant la délibération ci-dessus,

Vu la délibération n°2017-08 du 13 DECEMBRE 2017 modifiant la délibération ci-dessus,

Vu l'arrêté ministériel du 16 juin 2017 publié au journal officiel du 12 août 2017

Vu l'avis du comité technique en date du 11 DECEMBRE 2017,

Contexte juridique :

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, appelé couramment par abréviation RIFSEEP, a été institué dans la fonction publique d'Etat. Il va devenir le nouvel outil indemnitaire de référence dans celle-ci et, à ce titre, il va se substituer à de nombreuses primes et indemnités dans un souci de simplification des rémunérations indemnitaires.

Aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents corps de l'Etat. Le décret du 6 septembre 1991 susvisé établit une équivalence entre chaque grade de la fonction publique territoriale et un corps de la fonction publique d'Etat. En application de ce principe de parité, lorsque l'organe délibérant choisit de fixer un régime indemnitaire, il doit respecter les limites du RIFSEEP lorsque celui-ci s'applique aux corps de l'Etat équivalents aux grades concernés.

Objectifs du dispositif

- Substitution de l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP
- Prise en compte de la spécificité de certains postes
- Fidélisation des agents
- Mise en adéquation avec l'évolution de la réglementation

Présentation du dispositif :

Le RIFSEEP se compose de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

1) L'IFSE

L'IFSE repose sur l'évaluation de la fonction ainsi que – et c'est la nouveauté du dispositif – l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Elle permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels des agents, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilité, en prenant en compte les périodes d'approfondissement de compétences techniques et de diversification de connaissances.

Concrètement, il convient de déterminer un nombre de groupes de fonction pour chaque cadre d'emplois. L'IFSE sera fonction de ces groupes. Il est recommandé de prévoir, au plus :

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Les différentes fonctions identifiées dans l'organigramme sont réparties dans chacun des groupes au regard de trois critères :

- encadrement, coordination, pilotage et conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement.

Le montant de l'IFSE est ensuite réexaminé régulièrement au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette notion se définit comme la connaissance acquise par la pratique. Elle se différencie de l'ancienneté (matérialisée par l'avancement d'échelon) et la manière de service, valorisée par le CIA.

2) Le CIA

Le CIA est versé à l'agent en tenant compte de son engagement professionnel et sa manière de servir, appréciée à travers l'entretien professionnel. A cette fin, il peut être tenu compte, notamment, de l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, la capacité à travailler en équipe, du sens du service public, etc.

Le CIA est attribué individuellement par l'application d'un taux allant de 0 à 100% au montant défini par voie de délibération.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité DECIDE :

Article 1 : l'IFSE et le CIA sont institués par la présente délibération.

Partie I : l'IFSE

Article 2 : bénéficiaires de l'IFSE

L'IFSE est instituée au profit des grades suivants :

- grade : adjoints administratifs territoriaux
- grade : adjoints techniques territoriaux

L'IFSE est versée aux agents contractuels.

L'IFSE est modulée en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 3 : montants de l'IFSE

a. Limites définies au regard de la fonction occupée

Un montant minimum et un montant maximum sont fixés par groupe, au regard de la fonction occupée par l'agent (cf. annexe n°1 : groupe de fonctions et annexe n°2 : montants plafonds).

b. Modulation individuelle au regard de l'expérience professionnelle

L'autorité territoriale attribue l'IFSE en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent dans la limite des montants déterminés (cf. annexe n°1 : groupe de fonctions et annexe n°2 : montants plafonds).

L'expérience professionnelle se définit par la connaissance acquise par la pratique et la formation. Il s'agit d'un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le classement dans les groupes de fonctions.

- Connaissance de l'environnement territorial
- Approfondissement des connaissances
- Acquisition de nouvelles compétences
- Capacité à exploiter ses connaissances pour les diffuser à autrui (élus, collègues, usagers...)

Article 4 : réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé lors de chaque changement de grade et/ou fonction, ayant entraîné ou non un changement de groupe.

En l'absence de ces changements, le montant de l'IFSE est réexaminé tous les 4 ans.

Article 5 : réduction ou suspension de l'IFSE

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congés pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congés pour maladie professionnelle. Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Article 6 : périodicité de versement :

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 7 : actualisation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE et les limites prévues par la présente délibération sont revalorisés dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Partie II : le CIA

Article 8 : bénéficiaires du CIA

Le CIA est institué au profit des grades suivants :

- grade : adjoints administratifs territoriaux
- grade : adjoints techniques territoriaux

Le CIA n'est pas versé aux agents contractuels

Le CIA est modulé en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 9 : montant du CIA

Le montant du CIA est défini en annexe (cf. annexe n°3).

Le CIA est versé par application d'un taux compris entre 0 et 100% aux montants déterminés par l'assemblée (cf. annexe 3).

Ce taux est déterminé de la manière suivante :

- Engagement professionnel et manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, mais aussi en autonomie, l'atteinte des objectifs fixés.

Article 10 : durée et périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé pour une durée permanente.

Le CIA est versé semestriellement en deux parts, l'une au mois de mai et la seconde au mois de novembre, sur la base de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Article 11 : dispositions transitoires

Lors de l'entrée en vigueur de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire lié aux fonctions, au grade ou aux résultats est maintenu, à

l'exception de tout versement exceptionnel. Ce maintien prend la forme d'une prime séparée de l'IFSE, intitulée « garantie indemnitaire », qui perdure jusqu'au prochain changement de fonction de l'agent.

Article 12 : dispositions finales

Les montants nécessaires seront inscrits au budget. L'autorité territoriale est autorisée à attribuer les montants individuels par voie d'arrêté en application des dispositions de la présente délibération.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2017 en ce qui concerne la filière administrative eu égard aux délibérations prises précédemment (n°2016-35 n°2017-08 et n°2017-44).

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2018 concernant la filière technique et les agents contractuels.

Annexe n°1 : groupes de fonctions

1) Schéma général

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions concernées
C	Adjoint administratif territorial	C1	Secrétaire de mairie
C	Adjoint technique territorial	C2	Agent entretien espaces verts/travaux

Annexe n°2 : Montants plafonds de l'IFSE

1) Schéma général

Cadres d'emplois	Corps de référence	Groupe	Montant annuel brut maximum* (non logés/logés)	Montant annuel brut minimum* (non logés/logés)	Plafonds annuels réglementaires (non logés)	Plafonds annuels réglementaires (logés)
Attaché territorial (directeur) Attaché territorial (autres grades)	Directeur de préfectures Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	A1			36 210 €	22 310 €
		A2			32 130 €	17 205 €
		A3			25 500 €	14 320 €
		A4			20 400 €	11 160 €
Rédacteur territorial	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	B1			17 480 €	8 030 €
		B2			16 015 €	7 220 €
		B3			14 650 €	6 670 €
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	C1	11 340€	1 350€	11 340 €	7 090 €
		C2			10 800 €	6 750 €
Adjoints techniques territoriaux	Adjoints techniques du Ministère de l'intérieur et du Ministère de l'outre-mer (préfectures)	C2	10 800€	1 200€	10 800€	6 750€

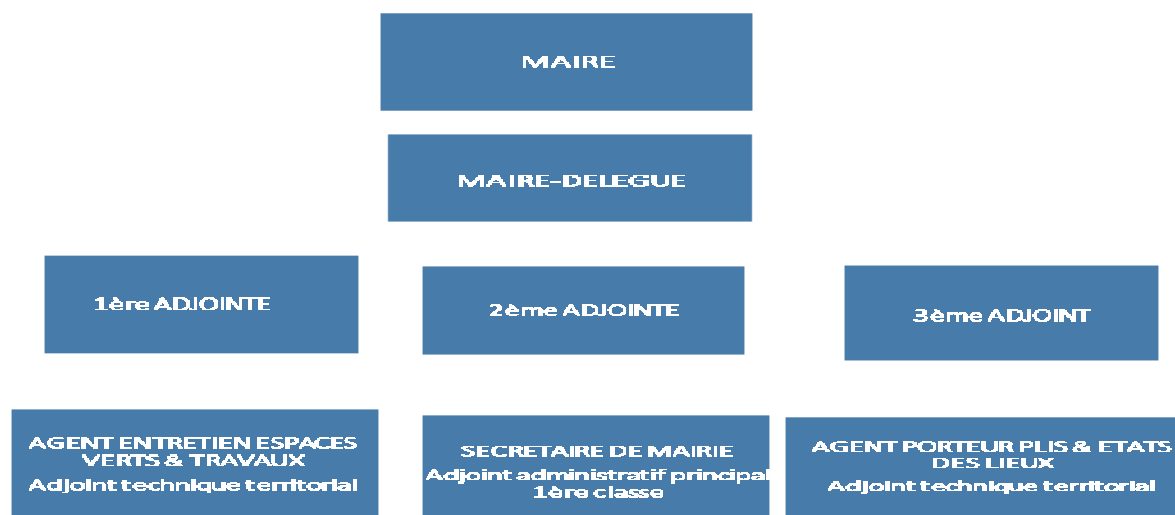
* Montant fixé par l'assemblée délibérante dans la limite des plafonds réglementaires

Annexe n°3 : Montants du CIA

Cadres d'emplois	Corps de référence	Groupe	Montant annuel brut*	Plafond réglementaire
Attaché territorial (directeur) Attaché territorial (autres grades)	Directeur de préfectures Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	A1		6 390 €
		A2		5 670 €
		A3		4 500 €
		A4		3 600 €
Rédacteur territorial	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	B1		2 380 €
		B2		2 185 €
		B3		1 995 €
Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	C1	1 260€	1 260 €
		C2		1 200 €
Adjoint techniques territoriaux	Adjoint techniques du Ministère de l'intérieur et du Ministère de l'outre-mer (préfectures)	C2	600€	1 200€

* Montant fixé par l'assemblée délibérante dans la limite des plafonds réglementaires

ORGANIGRAMME COMMUNE DE LES SOUHESMES-RAMPONT



2018-10	Budget primitif 2018
2018-11	RIFSEEP modifie délibération du 13/12/2017

Le Maire, Gérard

La secrétaire de séance, Delphine DELANDRE

Gérard BUYS

BERAUT Alain

CHAMPENOIS Jacqueline

~~LESIRE~~ Laurence

FLOQUET Christophe

~~Michelle~~ BOEDEC

Delphine DELANDRE

HOFFMANN David

LEPAUL Cyrille

~~ORTEGA HERRERA~~ Jean-Louis