

# CONSEIL MUNICIPAL PROCES-VERBAL DE SEANCE

Séance du 30 septembre 2024 à 18 heures 30 minutes  
Salle du conseil municipal

Quorum : 8

**Présents :**

M. BARBIER Pascal, Mme CAILLAUD Florence, Mme DELPLACE Sabrina, M. GUEDON Christian, M. HERMAN Romain, M. MOULON Daniel, M. ROUGER Jean-Michel, M. TOURNIER Christian, Mme VALLET Christelle, Mme VINCENT Annie

**Procuration(s) :**

M. DREAU Cédric donne pouvoir à M. TOURNIER Christian, Mme PEREIRA Sandrine donne pouvoir à Mme DELPLACE Sabrina, Mme ROBIN Karine donne pouvoir à Mme VALLET Christelle, M. TERCINIER Matthieu donne pouvoir à M. ROUGER Jean-Michel

**Absent(s) :**

**Excusé(s) :**

M. BAUCHET Sébastien, M. DREAU Cédric, Mme PEREIRA Sandrine, Mme ROBIN Karine, M. TERCINIER Matthieu

**Secrétaire de séance :** Mme VALLET Christelle

**Président de séance :** M. ROUGER Jean-Michel

**APPROBATION DU PV DU 08/07/2024**

**26 - Convention avec le CDG 17 : Accompagnement par la psychologue du travail du CDG 17**

Monsieur le maire explique qu'en complément de leurs missions obligatoires, les centres de gestion peuvent assurer des missions facultatives soumises à un conventionnement.

La collectivité souhaite une intervention pour une analyse des situations de tension et proposition de préconisations dans le cadre de démarches sur les Risques Psychosociaux (RPS).

Après avoir délibéré, le conseil municipal,

- Approuve la proposition d'intervention du Centre de Gestion 17,
- Autorise le maire à signer la convention avec le Centre de Gestion 17 pour un accompagnement collectif ainsi que tous les documents afférents à ce dossier.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

**27 - RIFSEEP : Modification**

Cette délibération ABROGE ET REMPLACE la délibération D2021-42 du 29/11/2021

***Le Maire rappelle au Conseil :***

**VU** le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**VU** l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

**VU** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de L'État 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'État

**VU** l'Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de L'État 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'État

**VU** l'Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État 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'État (annexe à jour).

**VU** les délibérations en date du 18/03/2013, 18/12/2014 et du 10/12/2015 fixant un régime indemnitaire des agents,

**VU** l'avis du Comité Technique en date du 08/04/2024 relatif à la mise en place d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

**Le Maire propose au Conseil de compléter le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.**

## **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES**

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et **cadres d'emplois suivants**, selon les règles énumérées ci-après :

### **FILIERE ADMINISTRATIVE**

Pour les agents des cadres d'emplois suivants :

- Rédacteur
- Adjoint administratif

### **FILIERE TECHNIQUE :**

Pour les agents des cadres d'emplois suivants :

- Agent de maîtrise
- Adjoint technique
- Technicien

### **FILIERE CULTURELLE**

Pour les agents des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint territorial du patrimoine

Le cas échéant, ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune.

## **ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe), IFSE
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable), CIA

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 49 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

#### **1) Principe**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. 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.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Niveau hiérarchique.
  - Nombre de collaborateurs encadrés
  - Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau de responsabilité
  - Délégation de signature
  - Organisation du travail des agents, gestion du planning des agents
  - Supervision, accompagnement, tutorat
  - Conduite de projet
  - Préparation et/ou animation de réunion
  - Conseil aux élus
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Technicité/niveau de difficulté
  - Champ d'application/polyvalence
  - Pratique et maîtrise d'un outil métier
  - Diplôme
  - Habilitation/certification
  - Actualisation des connaissances
  - Connaissance requise
  - Rareté de l'expertise
  - Autonomie
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Relation externes/internes
  - Risque d'agression verbale
  - Exposition aux risques de contagion(s)
  - Risque de blessure
  - Itinérance/déplacements
  - Variabilité des horaires

- Contraintes météorologiques
- Obligation d'assister aux instances

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

## 2) Montants plafonds

Cadre d'emplois Catégorie B	Groupe	Montant du plafond annuel maximum IFSE
Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux	Groupe 1	17.480
	Groupe 2	16.015
	Groupe 3	14.650

Cadre d'emplois Catégorie C	Groupe	Montant du plafond annuel maximum IFSE
Agent de maîtrise Adjointes techniques	Groupe 1	11.340
Adjoints administratifs Adjoint territorial du patrimoine	Groupe 2	10.800
	Groupe 3	10.800

## 3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires
- Formation suivie

## 4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents 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) ;
- a minima, tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

## ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

### 1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et la réalisation des objectifs
- Initiatives et force de proposition
- Capacités d'adaptation



- Conscience professionnelle
- Connaissances professionnelles et techniques
- Respect des consignes
- Relationnel
- Capacité à exercer des fonctions supérieures, d'expertise,

## 2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Cadre d'emplois Catégorie B	Groupe	Montant du plafond annuel maximum CIA
Rédacteur Technicien	Groupe 1	2.380
	Groupe 2	2.185
	Groupe 3	1.995

Cadre d'emplois Catégorie C	Groupe	Montant du plafond annuel maximum CIA
Agent de maîtrise Adjoint technique	Groupe 1	1.260
Adjoint administratif Adjoint territorial du patrimoine	Groupe 2	1.200
	Groupe 3	1.200

## ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

### 1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement en une fraction, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité (ou l'établissement) ou étant recrutés dans la collectivité (ou l'établissement) en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de fin d'année.

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	100%
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	75%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	50%
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	0%

## 2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE pour absence

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

- En cas de congé de maladie ordinaire, CITIS (accident de service, maladie professionnelle...), temps partiel thérapeutique : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : elle sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu. Les montants versés depuis la date de début du congé de longue maladie ou congé de longue durée ou congé grave maladie restent acquis ; aucun remboursement ne sera demandé.

Il ne sera pas appliquer de diminution du CIA en cas d'absence car le CIA n'est pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

## 3) Attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### ARTICLE 6 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

### ARTICLE 7 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- L'indemnité de régisseur.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),

- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

#### **ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/10/2024.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante DECIDE :

- De compléter le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- Que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

#### **28 - Achat de terrain**

Monsieur le Maire rappelle le projet de lotissement communal situé dans la zone 1AU du PLU.

Pour ce faire la commune doit acquérir deux parcelles de terrain appartenant à la succession de Monsieur Jean-Philippe Boisson.

Ces deux parcelles sont cadastrées comme suit :

- AI 417 pour 2 m2
  - AI 419 pour 11708 m2,
- soit une surface totale de 11710 m2.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

- décide d'accepter l'achat de ces parcelles à hauteur de 70.000,00 euros,
- autorise Monsieur le Maire à exécuter la dépense et à signer tous documents afférents à ce dossier.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

#### **Questions diverses**

Intervention de Monsieur Tournier :

- concernant le stationnement du camion pizza sur le terrain blanc
- dojo : renouvellement tatamis
- salle des fêtes : avancement du projet
- Gîte : proposition de tarif spécifique pour 8 personnes

Intervention de Monsieur Barbier :

- point sur les locations du gîte

Séance levée à 19h22.

Le Secrétaire de séance,



Fait à Chermignac  
Le Maire,

