



## CONSEIL MUNICIPAL PROCES-VERBAL DE SEANCE

Séance du 16 décembre 2022 à 20 heures 30 minutes  
à la Mairie

**Présents :**

M. ALIF FISCHER Julien, M. CHRISTOPHE Jean-Charles, Mme CUNIN Stéphanie, M. DELOR Jean-Michel, Mme DUBOST Nathalie, M. FAVIER Thomas, M. LEIDELINGER Jean-François, M. MAIRE François

**Procuration(s) :**

**Absent(s) :**

M. DOSDAT Patrice

**Excusé(s) :**

M. PETIT Jean-Claude

**Secrétaire de séance :** Mme DUBOST Nathalie

**Président de séance :** M. LEIDELINGER Jean-François

1 - Délibération instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avec versement de l'IFSE et du CIA

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;  
VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 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 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 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 dans la fonction publique de l'état ;

VU la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 18/11/2022 ;

M. Le Maire expose que 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 au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle et le cas échéant des

résultats collectifs du service (nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique) (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;  
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant des résultats collectifs du service (nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique) (part variable).

Dans ce cadre, M. Le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à instaurer le régime indemnitaire des agents de la MAIRIE de MAIZEROY et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants :  
Prendre en compte les évolutions réglementaires, prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes, susciter l'engagement des collaborateurs, renforcer l'attractivité de la collectivité, fidéliser les agents, favoriser une équité entre filières ;

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le Maire propose de délibérer sur les propositions suivantes :

### **1/ Date d'effet et bénéficiaires**

- de mettre en œuvre le CIA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 versé en novembre ou l'IFSE à compter de janvier 2023, versé au mois de juillet de chaque année et au vu des dispositions réglementaires en vigueur, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois visés dans le tableau en annexe et dans le point 1.2.

La prime pourra être versée aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés.

- Au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

- La mise en place du RIFSEEP nécessitera la prise d'arrêtés individuels.

Demeurent non éligibles au RIFSEEP :

Les filières ne relevant pas du principe de parité avec la FPE (police municipale et sapeurs-pompiers professionnels) et deux cadres d'emplois : les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique, alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'éducation nationale.

#### **1.1 Les bénéficiaires :**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents contractuels de droit public, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

#### **1.2 Les cadres d'emploi concernés :**

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les adjoints administratifs du groupe 1 et les adjoints techniques du groupe 2, de la catégorie C.

## 2/ Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

- de retenir des plafonds de versement de l'IFSE et du CIA déterminés par les services de l'Etat indiqués dans les tableaux de répartition des emplois en groupes de fonctions ci-joint en précisant que ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et qu'ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

- de répartir, selon le tableau joint, les emplois susceptibles d'être occupés au sein de notre collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;  
Responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, élaboration et suivi des dossiers stratégiques ou de conduite de projets... ;
  - la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;  
Maîtrise d'un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou experte, habilitations réglementaires, transmission de connaissances... ;
  - les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;  
Exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, travail isolé, représentation de l'institution... ;
- Le cas échéant tenir compte des résultats collectifs du service (nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi de transformation de la Fonction Publique).

## 3 / Conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

- de fixer les attributions individuelles d'IFSE à partir du groupe de fonctions et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

La capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies.

- de convenir que l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

- de fixer les attributions individuelles du CIA à partir du groupe de fonctions et selon la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel, selon les critères suivants :

- **compétences professionnelles :**

- autonomie, capacité d'adaptation, réactivité, compréhension des consignes
- qualité du travail effectué, organisation du travail
- connaissances du ou des domaines d'activités
- capacité d'analyse et de synthèse
- compréhension et respect des consignes de travail
- polyvalence
- conscience professionnelle et investissement, appartenance à la collectivité

- **savoir-être :**

- rigueur, ponctualité, disponibilité
- respect des droits et devoirs / sens du service public

- langage, tenue générale / posture
- motivation : implication (attitude)
- **qualités relationnelles** :
  - capacité à partager les informations
  - rend compte à sa hiérarchie
  - prend en compte les problématiques des autres
  - capacité à travailler en équipe
  - relation avec les usagers ou « extérieurs » (qualité d'écoute et de réponse, sait gérer les situations conflictuelles, diplomatie)

- de rappeler que les critères sus-énumérés (IFSE et CIA) se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par M. Le Maire.
- de verser l'IFSE et le CIA aux agents de la commune selon les critères issus des entretiens annuels.
- de fixer les règles de versement de l'IFSE et du CIA aux agents absents dans les conditions suivantes et pour les cas suivants :

- la capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies... ;
- L'IFSE versé annuellement au mois de juillet
- Le CIA, versé annuellement au mois de novembre A noter que ce dernier ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il sera réévalué à l'issue d'un entretien annuel.

Les critères retenus pour l'entretien professionnel qui doivent porter notamment sur les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; les compétences professionnelles et techniques ; les qualités relationnelles ; la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, éventuellement à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, la manière de servir.

L'IFSE est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences... ) ;
- de garantir aux agents bénéficiaires le maintien lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, des compléments de rémunération qu'ils percevaient antérieurement conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.

#### **4/ Modalités de retenue pour absence ou de suppression**

Rappel : Concernant les retenues pouvant être opérées sur les primes et indemnités pendant les périodes de congés rémunérés, le Conseil d'Etat a considéré qu'en l'absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congé de maladie (CE 221334 du 10 janvier 2003).

La même retenue devra s'appliquer à tous les agents pour un même type d'absence.

Le conseil municipal décide du maintien des primes et indemnités :

- Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et l'accueil de l'enfant ou adoption,
- Pendant les congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement (3 premiers mois conservés intégralement, 9 mois suivants

- réduits de moitié), de même que pendant un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- 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 antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.
  - Le versement des primes et indemnités est donc suspendu pendant les congés de longue maladie et longue durée.

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

#### DECIDE

- D'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise selon les modalités définies ci-dessus.
- D'instaurer le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire, au plus tôt dès qu'il a été procédé à sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'Etat).

VOTE : Adoptée à l'unanimité

#### 2 - Répartition du produit de la taxe d'aménagement

Répartition du produit de la taxe d'aménagement

Le Maire propose l'annulation de la délibération 094-2022 du 18 novembre 2022, concernant la répartition du produit de la taxe d'aménagement à la Communauté de Communes Haut-Chemin Pays de Pange.

En effet, la loi de finance rectificative pour 2022, dans son article 15, est venue **supprimer cette obligation de reversement.**

Les collectivités peuvent décider de reverser tout ou partie de la taxe d'aménagement à leur EPCI, **sans aucune obligation.**

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

#### DECIDE

d'annuler la délibération 094-2022 du 18 novembre 2022.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

#### 3 - Divers autres

Divers autres :

- Choix du menu du repas de aînés
- Le Maire informe le conseil municipal qu'il faudrait entre 7 et 8 heures pour pouvoir gérer l'éclairage public en vue des économies d'énergie, chaque horloge coûtant environ 600€. Le Conseil Municipal en a pris acte et constate qu'il n'y aurait pas de retour sur investissement.

Fait à Maizeroy  
Le Maire,

