

PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 13 DÉCEMBRE 2017

L'an deux mille dix-sept, le treize décembre à dix-huit heures trente, le conseil municipal de la commune de Sainte-Feyre dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la mairie sous la présidence de Mme DUFAUD Nadine, Maire.

Date de convocation du conseil municipal : 6 décembre 2017

Présents : Mme Nadine DUFAUD, Mr Jean-Luc MARTIAL, Mr Jean-Claude SOUTHON, Mr Jean-Claude JANOT, Mr Jean-Yves COUTURIER, Mme Anne-Marie MATHEVON, M. Jean-Claude CHOPINET, M. Gérard DEMARLY, Mme Sylvie BAURIENNE, M. Pierre AUGER, Mme Isabelle GASPARD, Mme Sylvie BACHELART, M. Yannick PILIPOVIC, M. Charly GIRAUD, Mme Monique FAYE, Mme Emilie BOURJON.

Absents excusés : M. DURAND donne pouvoir à M. AUGER – Mme PESCHOT donne pouvoir à Mme DUFAUD – Mme STEUX donne pouvoir à M. GIRAUD -

Madame DUFAUD déclare la séance ouverte.

M. PILIPOVIC : Je peux me permettre, on n'a pas les compte-rendu des derniers conseils municipaux ; on va en avoir plusieurs en même temps.

Mme DUFAUD : Les personnes ne parlent pas toujours dans le micro et ce n'est pas facile, si on veut le faire dans la continuité de ce qui a été fait jusqu'à présent c'est compliqué. Quand on regarde les compte rendu des années 2000 à 2008, ce n'est pas aussi détaillé. Le prochain conseil municipal sera le 10 janvier ; ils seront à l'ordre du jour.

M. PILIPOVIC : 20 heures c'est un horaire où il y avait du public.

Deux conseillers sont favorables pour fixer l'horaire à 20 heures. Maintien à 19 heures.

M. PILIPOVIC : Peut-être que pour des raisons professionnelles, je ne pourrai pas toujours être à l'heure.

PRÉSENTATION DE LA FIBRE OPTIQUE

Mme DUFAUD accueille M. DEHURAUX de la Communauté d'Agglo du Grand Guéret pour une intervention sur le déploiement de la fibre optique sur le territoire.

La Communauté d'Agglo a passé une convention avec Orange en 2015. Le déploiement se fera en « escargot » sur le territoire. La commune de Sainte-Feyre devrait être raccordée à la fin du 1^{er} semestre 2018.

La 1^{ère} étape consiste en la pose d'armoires de rues (autrement nommés points de mutualisation de zone). La phase 2 comporte la pose des points de branchements. Le nœud de raccordement optique est situé dans le secteur de La Poste de Guéret.

La dernière étape sera la phase de commercialisation avec la souscription des abonnements des utilisateurs auprès des opérateurs.

Mme DUFAUD remercie M. DEHURAUX pour la clarté de son intervention.

MISE EN PLACE DU RIFSEEP : nouveau régime indemnitaire au 1^{er} janvier 2018

Mme DUFAUD expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité avec l'État. Le projet a été soumis à la Commission des Finances puis au Comité Technique Paritaire le 12 décembre 2017.

Il vous est donc proposé de mettre en œuvre le régime indemnitaire pour notre collectivité de la façon exposée ci-dessous.

MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP (Régime Indemnitare en Fonction des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parties :

- l'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)
- le Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)

Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1/ Le principe :

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise 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.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

2/ Les bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires

- à temps complet,
- à temps non complet,
- à temps partiel,

Les agents non titulaires de droit public, recrutés en remplacement d'un agent titulaire, à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de présence consécutive, sur la base du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP dans la collectivité sont :

- les attachés,
- les rédacteurs,
- les techniciens,
- les agents de maîtrise,
- les adjoints techniques,
- les adjoints administratifs,
- les adjoints d'animation,
- les ATSEM.
-

3/ Le régime indemnitaire

a) l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - de la responsabilité et du niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés...)
 - de la responsabilité de coordination ou de projet
 - de la responsabilité de formation d'autrui (formation interne, accueil de stagiaires, tutorat...)
 - délégation de signature,
 - rôle de conseil aux élus

- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - connaissances nécessaires sur le poste (juridiques, comptables, techniques...)
 - complexité et difficulté des tâches et des missions
 - niveau de formation ou de qualification requis (dont habilitations spécifiques)
 - maîtrise d'un logiciel métier
 - autonomie
 - initiative
 - diversité des tâches, des dossiers, des projets, des domaines de compétences

- sujétions particulières liées au poste :
 - exposition répétée à des risques présentant un niveau de gravité potentielle élevée
 - postures pénibles prolongées
 - exposition aux intempéries
 - responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - responsabilité financière, juridique
 - tension mentale, nerveuse
 - horaires particuliers
 - fréquence des déplacements professionnels

L'IFSE sera modulée en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants :

Critères	Indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie	Nombre de jours de formations réalisées Assimilation dans l'exercice de ses fonctions Evolution sur le poste Partage du contenu avec les collègues
Parcours professionnel (avant la prise de poste) : diversité, mobilité	Nombre et type de postes occupés, avec une durée minimum sur chaque poste
Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de la collectivité	Autonomie Connaissance du rôle des élus
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

Périodicité du versement de l'I.F.S.E. : elle est versée mensuellement.

Modalités de versement : Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'I.F.S.E. est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Attribution : L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Le complément indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Il peut être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le versement du complément indemnitaire est possible mais non obligatoire.

Le montant maximal est fixé par groupe de fonctions. Le montant par agent se situe entre 0 et 100 % de ce montant. Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Ce montant maximal n'excède pas :

15 % du plafond global du RIFSEEP pour les catégories A

12 % pour les catégories B

10 % pour les catégories C.

Cette préconisation est valable à titre individuel. Il fait l'objet soit d'un versement annuel soit d'un versement en deux fractions.

PROPOSITION DE MODALITÉS D'APPLICATION (cadre d'emplois existants dans notre collectivité)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupe de fonctions Emploi	Emploi	Montant annuel plafond prévu par les textes	Montant annuel maxi fixé par le CM en % du plafond	Montant annuel mini fixé par le CM	Montant annuel maximal du CIA
Catégorie A Groupe 1	Direction de la collectivité	36 210 euros	40 % soit 14 484 euros	1 200 euros	2 556 (soit 40 % du plafond)

Catégorie A Groupe 4	Chargée de mission (attachée en dispo)	20 400 euros	40 % soit 8 160 euros	1 200 euros	1 440 (soit 40 % du plafond)
-------------------------	--	--------------	--------------------------	-------------	------------------------------

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans les cadres d'emplois des techniciens territoriaux et des rédacteurs territoriaux

Groupe de fonctions Emploi	Emploi	Montant annuel plafond prévu par les textes	Montant annuel maxi fixé par le CM en % du plafond	Montant annuel mini fixé par le CM	Montant annuel maximal du CIA
Catégorie B Groupe 1	Responsable des services techniques	17 480 euros	50 % soit 8 740 euros	1 200 euros	1 190 (soit 50 % du plafond)

Catégorie B Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise (responsable urbanisme, marchés publics)	14 650 euros	50 % soit 7 325 euros	1 200 euros	997,50 (soit 50 % du plafond)
-------------------------	---	--------------	--------------------------	-------------	-------------------------------

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans les cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Groupe de fonctions Emploi	Emploi	Montant annuel plafond prévu par les textes	Montant annuel maxi fixé par le CM en % du plafond	Montant annuel mini fixé par le CM	Montant annuel maximal du CIA
Catégorie C Groupe 1	Responsable du restaurant scolaire (encadrement d'agents de la filière technique)	11 340 euros	50 % soit 5 670 euros	600 euros	630 euros (soit 50 % du plafond)
Catégorie C Groupe 2	Conducteur Agent assainissement, voirie Agent espaces verts, entretien	10 800 euros	50 % soit 5 400 euros	600 euros	600 euros (soit 50 % du plafond)

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans les cadres d'emplois des agents techniques

Groupe de fonctions Emploi	Emploi	Montant annuel plafond prévu par les textes	Montant annuel maxi fixé par le CM en % du plafond	Montant annuel mini fixé par le CM	Montant annuel maximal du CIA
Catégorie C Groupe 2	Agent entretien espaces verts, Agent entretien assainissement et bâtiments Agent entretien ménager des locaux et restauration scolaire	10 800 euros	50 % soit 5 400 euros	600 euros	600 euros (soit 50 % du taux plafond)

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans les cadres d'emplois des agents administratifs, adjoints d'animation, ATSEM

Groupe de fonctions Emploi	Emploi	Montant annuel plafond prévu par les textes	Montant annuel maxi fixé par le CM en % du plafond	Montant annuel mini fixé par le CM	Montant annuel maximal du CIA
Catégorie C Groupe 1	Coordinateur secteur enfance jeunesse Directrice ALSH Responsable comptable Responsable état-civil Responsable ressources humaines ATSEM et Adjoint animation faisant fonction ATSEM	11 340 euros	50 % soit 5 670 euros	600 euros	630 euros (soit 50 % du taux plafond)
Catégorie C Groupe 2	Adjoint d'animation et Adjoint d'animation faisant fonction ATSEM	10 800 euros	50 % soit 5 400 euros	600 euros	600 euros (soit 50 % du taux plafond)

Le taux individuel applicable à chaque agent, en fonction des critères définis ci-dessus, sera fixé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Il est proposé au conseil municipal :

- de fixer à 1 200 euros annuels le montant minimal d'IFSE pour les agents de catégories A et B ;
- de fixer à 600 euros annuels le montant minimal d'IFSE pour les agents de catégorie C.

Il est proposé au conseil municipal de fixer le montant maximal annuel pouvant être alloué par l'autorité territoriale à :

- 40 % du plafond applicable à l'État pour les agents de catégorie A ;
- 50 % du plafond applicable à l'État pour les agents de catégories B et C.

Le taux applicable à chaque agent fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent