

Séance du 19 avril 2018  
Convocation du 24 avril 2018

Nombre de conseillers en exercice: 16      Nombre de conseillers présents : 9      Nombre de conseillers votants : 16

L'an deux mil dix-huit, le vingt-quatre avril à dix-neuf heures trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de Fitz-James, régulièrement convoqué, s'est réuni dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur Jean Claude PELLERIN, Maire.

Etaient présents : Mesdames et Messieurs, Gérard KOWALCZYK, Geneviève DELARUE, Magalie PAQUOTTE, Sophie COMTE, Pascal JABIN, Yves LE MOULLAC, Rachel BLOND, Thierry RUFFIN

Pouvoirs : Gilles GAGLIARDI à Pascal JABIN, Béatrix VERHILLE à Sophie COMTE, Emmanuelle DUCHAYNE-JAUBERT à Geneviève DELARUE, Christian BEZEAUX à Thierry RUFFIN, Stéphane PAPIN à Jean Claude PELLERIN, Nadia FERRANI-TABEUR à Magalie PAQUOTTE, Alex SEGHERS à Rachel BLOND

Secrétaire de séance : Yves LE MOULLAC

1/ Avenant et transfert de la convention tripartite du SIVB (Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche) vers le SMBVB (Le Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche)

2/ Délégation Service Public pour l'Accueil Périscolaire et Accueil de Loisirs Sans Hébergement

3/ Mise en place du RIFSEEP (Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel)

4/ Utilisation de la Délégation de Compétence (L2122-22 du CGCT)

# **1/ Avenant et transfert de la convention tripartite du SIVB (Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche) vers le SMBVB (Le Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche)**

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal ses délibérations :

- Du 22 novembre 2017, qui approuve la dissolution du SIVB au 31 décembre 2017.
- Du 20 décembre 2017, qui autorise Monsieur le Maire à déléguer la maîtrise d'ouvrage des travaux d'aménagement et des études préalables au SIVB et à signer la convention tripartite pour les travaux de la passerelle voirie du Pont de Pierre et qui valide le remplacement de la passerelle piétonne par une passerelle « gabarit véhicules légers ».

Et précise de ce fait qu'il convient de transférer cette convention du SIVB au SMBVB

**LE CONSEIL MUNICIPAL**, après entendu les explications de Monsieur le Maire

➤ DECIDE de transférer la convention de délégation de maîtrise d'ouvrage entre la Commune Fitz-James, la Commune de Clermont et le Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche signée en date du 21 décembre 2017 au Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche.

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que les frais supplémentaires d'étude pour l'ouvrage pour « véhicules légers » par rapport à l'option « passerelle piétonne », s'élève à ce jour à :

- Mission géotechnique 3 132 € TTC
- Dimensionnement et conception de l'ouvrage 9 120 €TTC

**LE CONSEIL MUNICIPAL**, à l'unanimité,

- AUTORISE le Maire à faire procéder au mandatement des frais engagés par le SMBVB
- DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au BP.

## **2/ Délégation Service Public pour l'Accueil Périscolaire et Accueil de Loisirs Sans Hébergement**

➔ Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que la Commune gère actuellement, le Périscolaire et l'ALSH par le biais d'un marché de prestation de services, avec Léo Lagrange.

Conformément au Code Général des Collectivités et en particulier l'article L1411-4, il convient que le Conseil Municipal se prononce sur le mode de gestion. Après étude du rapport, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de passer par une Délégation de Service Public d'une durée de 5 ans.

Ce rapport, annexé à la délibération, contenant les caractéristiques des prestations actuellement assurées, sera transmis au délégataire, il appartiendra ultérieurement au Maire d'en négocier les conditions précises.

### **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- Vu les articles L. 1411-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales,

- Vu l'article R. 1411-1 CGCT,

- Considérant que la commune gère actuellement son service public d'accueil périscolaire et d'accueil de loisirs sans hébergement en régie par le biais d'un marché de prestation de services et qu'elle envisage de changer le mode de gestion de celui-ci,

- Vu le rapport annexé à la présente délibération présentant le document contenant les caractéristiques des prestations que devra assurer le futur exploitant du service public d'accueil périscolaire et d'accueil de loisirs sans hébergement,

➤ DECIDE, à l'unanimité,

1°) d'approuver le principe de l'exploitation du service public d'accueil périscolaire et d'accueil de loisirs sans hébergement dans le cadre d'une délégation de service public d'une durée de 5 ans.

2°) d'approuver le contenu des caractéristiques des prestations que doit assurer le délégataire, telles qu'elles sont définies dans le rapport de présentation, étant entendu qu'il appartiendra ultérieurement au Maire d'en négocier les conditions précises conformément aux dispositions des articles L. 1411-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales.

3°) d'autoriser le Maire à lancer la procédure de remise en concurrence du contrat d'affermage et à prendre toutes les mesures nécessaires et à accomplir tous les actes préparatoires à la passation du contrat de délégation de service public.

### **3/ Mise en place du RIFSEEP (Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel)**

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 la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 décembre 2017.

A compter du caractère exécutoire de la présente délibération, le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitare se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitare. 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 ;
- Un complément indemnitare annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la Mairie de Fitz-James et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la Commune de Fitz-James,
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières.

## **I. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique à temps complet, temps non complet, temps partiel

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à la Mairie de Fitz-James sont :

- Les attachés et secrétaire de mairie,
- Les rédacteurs,
- Les techniciens
- Les adjoints administratifs,
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise
- Les ATSEM

Le RIFSEEP leur sera applicable sous réserve de la parution des arrêtés ministériels pour les corps correspondants, et après avis du comité technique et délibération du conseil municipal.

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds indiqués dans la délibération.

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 :

- Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
- Responsabilité de formation d'autrui,
- Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
- Autonomie, initiative,

- Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).

Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Horaires atypiques,
- Responsabilité financière,
- Effort physique,
- Relations internes et ou externes.

### **Pour les catégories A**

Cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaires de mairie :

**Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
<b>G 1</b>	Direction d'une collectivité / catégorie A	<b>36 210€</b>	<b>6 390€</b>	<b>42 600 €</b>
<b>G 2</b>	Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services	<b>32 130€</b>	<b>5 670€</b>	<b>37 800 €</b>
<b>G 3</b>	Responsable d'un service	<b>25 500€</b>	<b>4 500€</b>	<b>30 000 €</b>
<b>G 4</b>	Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	<b>20 400€</b>	<b>3 600€</b>	<b>24 000 €</b>

## Pour les catégories B

### Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
G 1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services /	17 480€	2 380€	19 860 €
G 2	Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission	16 015€	2 185€	18 200 €
G 3	Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire	14 650€	1 995€	16 645 €

### ➤ Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des **techniciens supérieurs du développement durable** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
G 1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services /	11 000€	2 500 €	13 500 €
G 2	Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission	11 340 €	1 260€	12 600 €
G 3	Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire	9 000€	2 700€	11 700 €

### Pour les catégories C

#### - Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
<b>G 1</b>	Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications	<b>11 340€</b>	<b>1 260€</b>	<b>12 600 €</b>
<b>G 2</b>	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil	<b>10 800€</b>	<b>1 200€</b>	<b>12000 €</b>

#### -Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
<b>G 1</b>	Encadrement de proximité et d'usagers/sujétions/qualifications	<b>8 350 €</b>	<b>1 260 €</b>	<b>12 600 €</b>
<b>G 2</b>	Exécution/horaires atypiques, déplacements fréquents	<b>7 950 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>12 000 €</b>

#### -Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
<b>G 1</b>	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	<b>8 350 €</b>	<b>1 260 €</b>	<b>12 600 €</b>
<b>G 2</b>	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	<b>7 950 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>12 000 €</b>

-Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (IFSE+CIA)
<b>G 1</b>	Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications	<b>8 350 €</b>	<b>1 260 €</b>	<b>12 600 €</b>
<b>G 2</b>	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	<b>7 950 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>12 000 €</b>

### **III. Modulations individuelles :**

#### **1. Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

Cette valorisation de l'expérience professionnelle a pour objectif :

- D'encourager la montée en compétences des agents déjà en poste ;
- De représenter un outil de motivation (notamment lors du réexamen)
- De servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement à condition que le recruté dispose d'expérience ;
- De servir de variable d'ajustement pour régler les situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 10 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

Le montant individuel fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

## 2. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel se décomposera en trois éléments d'un tiers chacun :

Une part fixe du montant retenu pour l'année en cours

Une part variable modulée selon l'absentéisme :

- Le montant de cette partie de prime sera diminué au prorata à compter du 1<sup>er</sup> jour jusqu'au 15<sup>ème</sup> jour en cas de congé de maladie ordinaire ou d'absence injustifiée et supprimé dès le 16<sup>ème</sup> jour d'absence.

Toutefois, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire sera suspendu.

Une part liée à la valeur professionnelle, à l'investissement et à la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- 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, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

*Ces modalités d'attribution pourront être réexaminées à la lumière de leur mise en œuvre.*

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

##### **1. Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° **2014-513 du 20 mai 2014** : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité.

##### **2. Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent (voir III 1 ci-dessus).

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **V. Modalités de maintien ou de suppression :**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

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

#### **VI. Revalorisation :**

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **VII. Durée :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

#### **VIII. Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

#### **IX. Voies et délais de recours :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Conseil Municipal,

Après avoir entendu le Maire dans ses explications, après avis du Comité Technique du Centre de Gestion de la FPT émis dans sa séance du 15 décembre 2017 et Après délibération,

➤ **DECIDE :**

- D'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
  - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - Un complément indemnitaire annuel (CIA)
  
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Séance levée à 20h

**1/ Avenant et transfert de la convention tripartite du SIVB (Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche) vers le SMBVB (Le Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche)**

**2/ Délégation Service Public pour l'Accueil Périscolaire et Accueil de Loisirs Sans Hébergement**

**3/ Mise en place du RIFSEEP (Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel)**

**4/ Utilisation de la Délégation de Compétence (L2122-22 du CGCT)**

**Signature des présents pour les délibérations énumérées ci-dessous :**

Prénom	Nom	Emargement
Jean-Claude	PELLERIN	
Geneviève	DELARUE	
Alex	SEGHERS	Excusé
Béatrix	VERHILLE	Excusée
Gérard	KOWALCZYK	
Nadia	FERRANI-TABEUR	Excusée
Christian	BEZEAUX	Excusé
Pascal	JABIN	
Magalie	PAQUOTTE	
Thierry	RUFFIN	
Emmanuelle	DUCHAYNE-JAUBERT	Excusée
Yves	LE MOULLAC	
Rachel	BLOND	
Stéphane	PAPIN	Excusé
Sophie	COMTE	
Gilles	GAGLIARDI	Excusé