

**COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU  
20 juin 2019**

Le vingt juin deux mil dix-neuf à vingt heures, le Conseil Municipal dûment convoqué s'est réuni sous la présidence de Monsieur Serge VANDEWALLE, Maire.

Assistaient à la réunion : Mesdames et Messieurs Michaël NEGI, Valérie GUÉNÉ, Thierry LOULIÉ-TUQUET, Marc DAVENNE, Sophie DELACHE, Xavier BLÉRY, Emmanuel CHRETIEN, Aurore LOISEAU.

Absente avec procuration : Madame Séverine HUBRY donne procuration à Madame Aurore LOISEAU.

Absente excusée : Madame Nathalie HÉNON

Assistait également à la réunion : Madame Angéline PAYEL, secrétaire de Mairie.

**APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA RÉUNIONS PRECEDENTE**

Le compte-rendu de la réunion du 22 mai 2019 est approuvé à l'unanimité.

**TRAVAUX DU LOGEMENT SITUÉ RUE DU VIEUX MUR FLEURI**

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que la Communauté de Communes a donné un avis favorable concernant le projet de réhabilitation du logement situé rue du Vieux Mur Fleuri. Le gain énergétique est estimé à près de 30 %. Le montant des travaux est de 111 458,03 € HT.

Le montant des travaux pouvant bénéficier du fonds de concours est de 50 899,50 € HT et le montant de la subvention est au maximum de 25 445 €.

**RIFSEEP**

**Sur rapport de Monsieur le Maire,**

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 Indemnitaire 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 indemnitaire et 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 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 indemnitaire 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 25 juin 2019,

A compter du 01 juillet 2019, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire 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 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 ;
- un complément indemnitaire 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 commune de Lieuvillers et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme ;
- simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que pour les élus ;
- améliorer la rémunération des bas salaires ;
- garantir un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de facilitation du recrutement.

### **I. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- les rédacteurs ;
- les adjoints administratifs ;
- les adjoints techniques.

### **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 délibé-*

*rant 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.

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 ;
  - Effort physique ;
  - Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
  - Relations internes et ou externes.

Les cadres d'emplois concernés au sein de la collectivité et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants.

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

| Groupes de fonctions |                      | Montants Plafonds IFSE | Montants Plafonds CIA | Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts) |
|----------------------|----------------------|------------------------|-----------------------|---|
| <b>B1</b>            | Secrétaire de mairie | 9 930 €                | 9 930 €               | 19 860 €  |
| <b>C1</b>            | Encadrement          | 6 300 €                | 6 300 €               | 12 600 €  |
| <b>C2</b>            | Agent d'accueil      | 6 000 €                | 6 000 €               | 12 000 €  |
| <b>C2</b>            | Agent d'entretien    | 6 000 €                | 6 000 €               | 12 000 €  |
| <b>C2</b>            | Agent technique      | 6 000 €                | 6 000 €               | 12 000 €  |

#### **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 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 dans la limite de 2 % 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 ;

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

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) 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) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

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.

La part liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

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

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),

Il convient donc d'abroger la délibération suivante n° 140425A en date du 25 avril 2014 instaurant l'Indemnité d'Administration et de Technicité.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail

- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- la Nouvelle Bonification Indiciaire.

### **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, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats 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, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, le versement des primes suivra le sort du traitement.

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

### **VI. Revalorisation :**

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

### **VII. Date d'effet :**

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

### **IX. Crédits budgétaires :**

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

### **X. 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 en avoir délibéré, décide à l'unanimité.**

- d'instaurer à compter du 01 juillet 2019 pour les fonctionnaires 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.

## **INFORMATIONS**

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'une nouvelle Association a été créée, son nom est Cha'Bouge. Elle a vocation à organiser des séances de zumba, gymnastique douce etc ...

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que 730 tonnes de cailloux et ballast sont arrivés de la Sucrierie de Chevrières. Ils sont destinés à la remise en état du chemin le long du bois et la réparation du chemin des Éoliennes.

### **Emmanuel CHRÉTIEN**

. Informe le Conseil Municipal qu'une convention pour le distributeur de pâtisserie sera envoyée prochainement, L'inauguration des deux distributeurs aura lieu le 4 juillet prochain de 16 heures à 17 heures.

### **Valérie GUÉNÉ**

. Le locataire du petit logement sis au 22 Rue du Vieux Mur Fleuri, souhaiterait qu'une terrasse soit aménagée à proximité de la réserve de gaz. Cela est-il possible ?

*... Il ne semble pas que le lieu soit idéal pour mettre une terrasse, en raison, justement, de la proximité de la réserve de gaz.*

. informe le Conseil Municipal que les travaux d'enfouissement des réseaux dans la rue du 34ème Bataillon de Chars prendront un délai de deux mois supplémentaires, en raison du retard d'approvisionnement des matériaux de la Société Orange.

À propos de ces travaux, Monsieur NEGI précise qu'il sera nécessaire de remettre certains pavés en place avant de remettre des gravillons sur les trottoirs.

Monsieur le Maire lève la séance à 21 heures 45. La prochaine réunion aura lieu le vendredi 6 septembre à 20 heures 30.