

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DE CONSEIL MUNICIPAL DE  
LA COMMUNE DE COURCOURY  
Séance du 17 mai 2022**

*Nombre de membres*

*Afférents au Conseil Municipal : 14*

*Qui ont pris part à la délibération : 14*

**Date de Convocation** : 12 mai 2022

L'An deux mille vingt-deux, le 17 mai, à 20h00, les membres du Conseil Municipal de Courcoury, se sont réunis dans le lieu habituel de ses séances, en séance publique, sur la convocation qui leur a été adressée par le maire conformément aux articles L.2121-10 L.2121-11 et L2122-8 du code général des collectivités territoriales.

**Etaient présents** : Lucie AUTANT, Françoise BARBAUD, Éric BIGOT, Sylvie DANTEC, Jackie DEGUIL, Astrid JOLIBOIS, Christian ROBERT, Geneviève VILPASTEUR, Jimmy VOISIN, Jean-Michel MELLIER, Liliane GILLARD

**Etaient absents excusés** : Jean -Yves NEAU a donné pouvoir à Christian ROBERT, Kim BARON-BRUMAUD a donné pouvoir à Françoise BARBAUD, Alain BOISSINOT a donné pouvoir à Éric BIGOT.

*Jimmy VOISIN est nommé secrétaire de séance*

*La séance est ouverte à 20h00*

*Monsieur le Maire fait lecture à l'assemblée du compte-rendu de la réunion de Conseil Municipal du 11 avril 2022. Aucune remarque n'est faite, le compte rendu est approuvé.*

**Objet : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

***Le Maire rappelle à l'assemblée :***

**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 ses articles 87, 88 et 136,

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 la circulaire NOR : RDFS1247139 C 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,

VU le décret n° 2016-4916 du 27 décembre 2016

VU la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017

VU l'avis du Comité Technique en date du 14 avril 2022 relatif à la mise en place du 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).

**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 à l'assemblée d'instaurer 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 :

- Les Rédacteurs Territoriaux
- Les Adjoints administratifs territoriaux
- Les Adjoints techniques territoriaux

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),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

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'état.

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 excéder le plafond global des primes octroyés aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) n'excédera pas 10% du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 5 de la présente délibération.

## 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'emploi est réparti entre différents groupes au vu de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions de coordination, de pilotage ou de conception : niveau d'encadrement, conseil aux élus
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, connaissances particulières : Polyvalence, formations suivies, niveau de connaissance requises, niveau de diplômes, autonomie, initiative, diversité des tâches, dossiers ou projets, diversité des domaines de compétences
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : effort physique, vigilance, confidentialité, relations internes et externes, simultanéité des tâches, travail en équipe

Ces critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois, ces groupes sont définis comme suit.

## 2) Montants plafonds

Cadre d'emploi	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel (€)
<b>Filière Administrative</b> Rédacteurs	B1	Chef de service- Encadrement- Technicité - Secrétariat général	17 480
	B2	Secrétariat général -gestion en autonomie de dossiers pluridisciplinaires et/ou complexes	16 015
<b>Filière Administrative</b> Adjoints Administratifs	C1	Secrétaire de Mairie - Gestionnaire comptable - Qualifications particulières	11 340
	C1	Responsable de service technique - Technicité particulière - Agent polyvalent - Conduite d'engins - Qualifications	11 340
<b>Filière Administrative</b> Adjoints Administratifs	C2	Agent administratif d'exécution - Agent d'accueil, de service	10 800
	C2	Agent technique polyvalent Agent d'exécution Agent d'entretien	10 800
<b>Filière Technique</b> Adjoints Techniques			

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonction d'appartenance. Les montants figurant dans les tableaux ci-dessus sont prévus pour un agent à temps complet. Il convient de tenir compte du prorata de la durée effective du travail pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

## 3) 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) ;

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

#### **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.

Le versement laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

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

- Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- Capacité à travailler en équipe
- Les compétences professionnelles et technique
- Les qualités relationnelles
- Implication dans les projets portés par la municipalité
- Sens du service public

##### **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, à l'égard du groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Cadre d'emploi	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel (€)
<b>Filière Administrative</b> Rédacteurs	B1	Chef de service- Encadrement- Technicité - Secrétariat général	2 380
Rédacteurs	B2	Secrétariat général -gestion en autonomie de dossiers pluridisciplinaires et/ou complexes	2 185
<b>Filière Administrative</b> Adjoints Administratifs	C1	Secrétaire de Mairie - Gestionnaire comptable - Qualifications particulières	1 260

<b>Filière Technique</b> Adjoints Techniques	C1	Responsable de service technique - Technicité particulière - Agent polyvalent - Conduite d'engins - Qualifications	1 260
<b>Filière Administrative</b> Adjoints Administratifs	C2	Agent administratif d'exécution - Agent d'accueil, de service	1 200
<b>Filière Technique</b> Adjoints Techniques	C2	Agent technique polyvalent Agent d'exécution Agent d'entretien	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 annuel, 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 étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

### 2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

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

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service et maladie professionnelle) : le RIFSEEP (ses deux parts) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : il sera maintenu intégralement.
- En cas de congés longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du RIFSEEP 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.

### **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 : CUMULS POSSIBLES**

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

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail, telles que les heures supplémentaires.
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement.
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat telles que l'indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA...

#### **ARTICLE 7 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juin 2022

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un 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 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

*Pour à l'unanimité*

#### **Objet : Organisation du temps de travail**

Le Maire informe l'assemblée :

*La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements territoriaux et collectivités et un retour obligatoire aux 1607 heures.*

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1 607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;

- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

**Le Maire propose à l'assemblée :**

➤ **De conserver de la durée hebdomadaire de travail actuelle**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h par semaine pour l'ensemble des agents.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée comme suit : 5 minutes de plus par jour pendant 84 jours (60 minutes par heure,  $60/5=12$  que multiplie 7h est égal à 84 jours pour les agents à 35h).

**Vu** le Code général des collectivités territoriale,

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**Vu** la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47),

**Vu** le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

**Considérant** l'avis du Comité Technique en date du 14 avril 2022

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré :**

***DECIDE***

D'adopter la proposition du maire et les modalités ainsi proposées

Elles prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022

*Pour, à l'unanimité.*

### **Projet de restructuration du Cimetière communal – Augmentation temporaire du temps de travail d'un agent**

Vu le projet de restructuration du cimetière communal décidé par les élus,  
Vu l'acquisition d'un nouveau logiciel de gestion du cimetière,  
Un travail important de mise en place jusqu'aux modalités de reprises de concessions doit être fait.

Pour répondre à ce besoin ponctuel, Monsieur le Maire propose au conseil municipal d'augmenter le temps de travail de l'agent d'accueil de la mairie. Son temps de travail initial est de 17h30 par semaine, 4 heures complémentaires seront dédiées à la gestion du cimetière. Par conséquent, l'agent percevra la rémunération correspondant à son temps de travail, chaque mois, jusqu' à la fin de la période, fin décembre 2022. Une évaluation sur le travail réalisé aura lieu également en fin d'année.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, approuve l'augmentation du temps de travail de l'agent d'accueil de la mairie, ainsi que sa rémunération.

*Pour, 13*  
*Abstention, 1*

### **Questions diverses**

Le Maire informe les élus que les travaux de Géothermie avancent bien, les délais sont respectés.

Le Maire explique à l'assemblée que la Délégation de Service Public (DSP) entre Courcoury et Les Gonds avec Véolia arrive bientôt à échéance. Les communes ont exprimé le souhait de disposer d'une fin de contrat commune pour l'eau potable et l'assainissement collectif en 2026 afin de pouvoir décider de façon globale sur les services d'eau et d'assainissement.

Dans ce cadre, il est souhaité une délégation de service public de 3 ans pour l'assainissement collectif des communes Des Gonds et Courcoury en tenant compte de la maîtrise de la facture des usagers.

*Fin de la séance à 22h00*