

**COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE MEYSSE  
DU 11 MAI 2021**

-----

**DÉLIBÉRATION N° 21-028 : OPPOSITION AU TRANSFERT DE COMPÉTENCE DOCUMENT D'URBANISME À LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES ET SOUTIEN À LA PROPOSITION D'UNE POLITIQUE URBANISME FONDÉE SUR LES COMPÉTENCES INTERCOMMUNALES TRANSVERSALES**

La loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (loi ALUR), complétée la loi du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, transfère la compétence en matière de documents d'urbanisme à l'échelon intercommunal. La Communauté de communes devrait donc devenir compétente de plein droit au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

La loi permet cependant aux communes de s'opposer à ce transfert par l'effet d'une minorité de blocage, si au moins 25% des communes représentant au moins 20% de la population s'y opposent par délibération avant le 30 juin 2021.

La Communauté de communes a proposé différents moments de réflexion et débats sur le transfert de compétence document d'urbanisme : Une commission rassemblant l'ensemble des élus municipaux délégués à l'urbanisme le 15 octobre, une conférence des maires le 17 novembre 2020, un webinaire présentant trois retours d'expériences de territoires aux enjeux proches du notre ayant mis en œuvre des PLUi le 6 mai 2021, ainsi qu'une seconde conférence des maires le 11 mai 2021.

Le transfert de compétence aurait pour conséquence l'élaboration d'un Plan Local d'Urbanisme intercommunal (PLUi), qui pourrait également faire office de Plan Local de l'Habitat (PLH).

Au cours de ces échanges plusieurs communes ont émis des inquiétudes sur la réalisation d'un PLUi. Sur les 15 communes de l'EPCI, une grande partie des documents d'urbanisme sont en cours de révision, modification, ou rédaction.

Les échanges ont permis de mettre en avant que certains sujets traduits dans les PLU doivent être traités à l'échelle intercommunale, et que les documents d'urbanisme locaux sont un support à de nombreuses politiques intercommunales :

- développement économique et agricole,
- Plan climat air énergie territorial (PCAET),
- aménagements touristiques,
- gestion des déchets ménagers et assimilés,
- gestion des milieux aquatiques et protections contre les inondations,
- assainissement non collectif et à terme collectif ainsi que l'eau potable.

En outre, dans la procédure d'élaboration des documents d'urbanisme, les communes font face à un enjeu de conformité avec le Schéma de cohérence territoriale (SCoT) Rhône Provence Baronnies en cours d'élaboration, compétence intercommunale.

Enfin, la Communauté de communes propose un service d'instruction des autorisations d'urbanisme mutualisé, dont l'expérience accumulée peut apporter un atout important dans la phase de rédaction des règlements d'urbanisme locaux.

Le fonctionnement actuel des consultations de la Communauté de communes en tant que Personne publique associée dans le cadre de la rédaction des documents d'urbanisme dessine déjà les bases d'une politique intercommunale d'urbanisme.

La Communauté de communes propose donc de développer ce travail avec les communes de manière plus ambitieuse et coopérative. Cela pourrait prendre la forme d'un travail collectif, à l'initiative des communes volontaires, permettant de définir les enjeux, objectifs et propositions à prendre en compte dans les documents d'urbanisme pour chacune des thématiques intercommunales.

Vu la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (loi ALUR),  
Vu la loi du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, reportant au 1er juillet 2021 le délai imparti aux communes pour exprimer l'opposition à la prise de compétence planification des EPCI,

Le Conseil Municipal décide de s'opposer au transfert de la compétence en matière de plan local d'urbanisme et de documents d'urbanisme en tenant lieu ou de carte communale à la Communauté de communes Ardèche Rhône Coiron. De plus, il soutient la proposition de la Communauté de communes d'un travail partenarial permettant une meilleure adéquation entre la compétence communale Urbanisme et les politiques thématiques conduites par la Communauté de communes.

Délibération votée à la majorité.

## **DÉLIBÉRATION N° 21-029 : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL- RIFSEEP**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,  
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui a pour objet l'actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'état des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et procède à la création d'une deuxième annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire de pouvoir en bénéficier. Sont concernés le cadre d'emplois des techniciens territoriaux et celui des ingénieurs territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire DGCL /DGFIP du 3 avril 2017,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat,

Vu les délibérations du 05 mars 1992 et du 05 novembre 1999 instaurant le régime indemnitaire,

Vu l'avis du Comité Technique du CDG 07 en date du 12 décembre 2017 qui préconisait de déterminer des montants minimaux,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique du CDG 07 en date du 25 mars 2021,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celle mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 ;

Monsieur le Maire explique que dans le cadre de la refonte d'ensemble des régimes indemnitaires de la fonction publique d'Etat, la plupart des régimes indemnitaires existants sont appelés à disparaître pour être remplacés par un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à concerner, à terme, l'ensemble des corps de la fonction publique de l'Etat. Au nom du principe de parité portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont concernés dès lors que le corps de l'Etat équivalent (en matière de régime indemnitaire) est rendu éligible au nouveau dispositif.

Afin de prendre en compte cette évolution, il est proposé au Conseil Municipal de modifier le régime indemnitaire existant et de mettre en place le RIFSEEP. Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments, le second étant optionnel :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, en lien avec l'entretien professionnel.

### **I.- Mise en place de l'IFSE**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

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

Pour chacun des 3 critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun deux, le niveau global de présence des critères dans le poste, à savoir : l'initiative, la capacité d'encadrement, l'expertise et les sujétions particulières.

#### **A.- Les bénéficiaires**

Il est décidé d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dont la durée de contrat est égale ou supérieure à 6 mois ou dont la durée cumulée de service dans la collectivité est égale ou supérieure à 6 mois.

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail (temps non complet et tout type de temps partiel).

Aucune majoration d'IFSE ne sera appliquée aux heures complémentaires effectuées par les agents à temps non complet.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

• **Catégories B**

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL	MONTANT MAXI ANNUEL	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		540 €	17 480 €	17 480 €	0	1140
Groupe 2		400 €	1 6015 €	1 6015 €	0	1120

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		550 €	17 480 €	17 480 €	0	1140
Groupe 2		400 €	16 015 €	16 015 €	0	1020

• **Catégories C**

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		338	11 340 €	11 340 €	0	630
Groupe 2		299	10 800 €	10 800 €	0	600

AGENT TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		300 €	11 340 €	11 340 €	0	630
Groupe 2		247 €	10 800 €	10 800 €	0	600

ADJOINT TERRITORIAL D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL I	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		286 €	11 340 €	11 340 €	0	630

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		299 €	11 340 €	11 340 €	0	630
Groupe 2		195 €	10 800 €	10 800 €	0	600

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			CIA	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI MENSUEL	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI ANNUEL	MONTANT MAXI ANNUEL
Groupe 1		480 €	11 340 €	11 340 €	0	630
Groupe 2		312 €	10 800 €	10 800 €	0	600

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères 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

(Tableau de cotation joint).

### C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement

### D.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- Pendant les congés annuels, les autorisations d'absence régulièrement accordées et donnant lieu à maintien du traitement, et pendant les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE sera suspendue.

### E- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle et le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### F.- Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

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

## **II. Les règles de cumul**

L'I.F.S.E. est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RISFEPP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

## **II.- Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)**

Le complément indemnitare annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'institution du ce CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif

### **A. Les bénéficiaires**

Le complément indemnitare annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant plus de 6 mois de service continu dans la collectivité.

### **B. Périodicité de versement du C.I.A.**

Le Complément Indemnitare fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### **C. - Clause de revalorisation du C.I.A.**

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

### **D . Détermination des montants maxima du C.I.A.**

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le C.I.A. pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent et tiendra compte de :  
La valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent évaluée lors de l'entretien professionnel (50 % du C.I.A.) et fixée de la manière suivante :

- Appréciation – Excellent – très bon – bon = 100 % de la part est versée
- Appréciation – à parfaire = 50 % de la part est versée
- Appréciation – non satisfaisant = 0 % de la part est versée

L'absentéisme (50 % du C.I.A.) :

Pour la filière administrative cette part sera réduite dès lors que l'agent dépasse le seuil de 5 jours de congés maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé grave maladie par année.

- Entre 0 et 5 jours = versement de 100 % de la part
- Entre 5 et 10 jours = versement de 50 % de la part
- Au-delà de 10 jours = versement de 0 % de la part

- Pour la filière administrative cette part sera réduite dès lors que l'agent dépasse le seuil de 10 jours de congés maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé grave maladie par année.

- Entre 0 et 10 jours = versement de 100 % de la part
- Entre 10 et 15 jours = versement de 50 % de la part
- Au-delà de 15 jours = versement de 0 % de la part

## **IV. Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 1<sup>er</sup> juin 2021.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitare antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence, hormis celles concernant les primes des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Conseil Municipal approuve la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021.

Délibération votée à l'unanimité.