

**COMMUNE DE SAINT MARD DE RENO**  
**RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12 DECEMBRE 2016**

**Date de la convocation: 06 décembre 2016**

L'an deux mil seize, le trois novembre à vingt heures trente, le Conseil Municipal de SAINT MARD DE RENO, dûment convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Anne-Marie GUERIN, Maire.

Présents: Mme GUERIN Maire, AMPE et COQUEREL Adjoints.  
Mmes et Ms ZUNINO, BLAISE, CHARTIER, DELESTANG, LAUNAY, CHAILLOU, et GAUTIER-DESVAUX.

Absents excusés : M. de LOPPINOT qui a donné pouvoir à Mme GUÉRIN

Monsieur ZUNINO a été nommé pour remplir les fonctions de secrétaire.

Madame le maire ouvre la séance, remercie les Membres présents, excuse les absents puis donne lecture du procès-verbal de la précédente réunion. Aucune observation n'étant formulée, le compte rendu du précédent Conseil est adopté à l'unanimité. Il est ensuite passé à l'ordre du jour.

**ORDRE DU JOUR :**

- **RIFSEP**
- **Eclairage Public du bourg ;**
- **Eclairage de l'église ;**
- **Point budgétaire**
- **Informations et questions diverses**

**MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPE DES FORNCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) :**  
**DÉLIBÉRATION N° 2016-044**

***Le Conseil Municipal***

***Sur rapport de Madame le Maire***

***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 ses articles 87,88, 111 et 136,

***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 du 26 janvier 1984 précitée,

***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,

***VU*** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des disposition 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, et son annexe

***VU*** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des disposition 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, et son annexe

***VU*** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des disposition 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, et son annexe

***VU*** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des disposition 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, et son annexe

**VU** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret 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 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions 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

**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** l'avis du comité technique en date du 08/12/2016

**VU** les crédits inscrits au budget,

**CONSIDERANT** que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

**Préambule :** Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement (IFSE). A cela, s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir. Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

### **Première partie : L'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)**

**Article 1 : IFSE :** L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

**Article 2 : Bénéficiaires :** L'IFSE est attribuée aux agents stagiaires, titulaires et aux agents contractuels (contrats de plus de 6 mois)

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
- Rédacteur

Pour la filière technique :

- Adjoint technique
- Agent de maîtrise

### **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

**Sous critères arrêtés pour classer les postes dans les groupes de fonction :**

<b>Critère1</b>	<b>Critère2</b>	<b>Critère 3</b>
<b>Fonctions d'encadrement</b> , de coordination, de pilotage ou de conception	<b>Technicité, expertise</b> , expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	<b>Sujétions particulières</b> ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste
<b>Exemples de sous critères</b>	<b>Exemples de sous critères</b>	<b>Exemples de sous critères</b>
<input type="checkbox"/> coordination d'activités <input type="checkbox"/> degré de responsabilité de projet ou d'opération (modulation possible selon la fréquence et la complexité)	<input type="checkbox"/> niveau de technicité et d'expertise des connaissances <input type="checkbox"/> autonomie <input type="checkbox"/> initiative <input type="checkbox"/> diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets <input type="checkbox"/> diversité des domaines de compétences, polyvalence	<input type="checkbox"/> risques liés au poste <input type="checkbox"/> contraintes horaires <input type="checkbox"/> déplacements <input type="checkbox"/> contraintes physiques <input type="checkbox"/> respect des délais <input type="checkbox"/> responsabilité financière <input type="checkbox"/> degré d'incidence des erreurs

**Au vu des sous critères arrêtés ci-dessus, rattachement des postes aux groupes de fonction par catégorie.**

<b>Catégorie statutaire</b>	<b>Groupes de fonctions</b>	Le décret préconise 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C qu'on appellera A1/A2/A3/A4, B1/B2/B3, C1/C2
<b>FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE</b>		
<b>A</b>  (attaché, ingénieur, ...)	<b>A1</b>	NON CONCERNÉ
	<b>A2</b>	NON CONCERNÉ
	<b>A3</b>	NON CONCERNÉ
	<b>A4</b>	NON CONCERNÉ
<b>B</b>  (rédacteur, technicien, animateur, ...)	<b>B1</b>	NON CONCERNÉ
	<b>B2</b>	Secrétaire de mairie (rédacteur)
	<b>B3</b>	Agent technique bâtiments, espaces verts, voirie (technicien)
<b>C</b>  (adjoints administratifs, ASEM, adjoint technique, ...)	<b>C1</b>	Secrétaire de mairie (adjoint administratif) et agent technique bâtiments, espaces verts, voirie (adjoint technique)
	<b>C2</b>	Agent d'entretien

Les groupes de fonctions par cadre d'emplois sont définis au vu de critères d'attributions arrêtés par l'assemblée dans le tableau annexé ainsi que les montants minimum et maximums annuels pour la collectivité.

**Article 4 : Attribution individuelle :**

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants minimum et maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3.

**Article 5 : Réexamen** : Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager la prise de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction:

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonction,
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),

## **Deuxième partie : Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

---

**Article 6 : Objet du CIA : Le complément indemnitaire annuel** est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés :

Valeur professionnelle de l'agent ; investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ; fiabilité du travail effectué ; connaissance de son domaine d'intervention ; capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ; positionnement à l'égard de la hiérarchie ; relation avec le public ; respect des valeurs du service public (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général) ; réactivité ; respect des délais et des échéances ; autonomie/ capacité d'initiative ; rigueur et méthode ; capacité à rendre compte ; adaptabilité ; ponctualité.

**Article 7 : Bénéficiaires** : Le CIA est attribué aux agents stagiaires, titulaires :

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
- Rédacteur

Pour la filière technique :

- Adjoint technique
- Agent de maîtrise

### **Article 8 : Modalités d'attribution**

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant minimum et maximum fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonction conformément au tableau ci-annexé.

Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 %, sera attribué au vu des critères, pour chaque agent sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante fixé dans le tableau en annexe par groupe de fonctions de chaque cadre d'emploi dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

## **Troisième partie : Dispositions communes**

---

**Article 9 : Versement** : L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle.

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

**Article 10 : Cumul** : Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

**Article 11 : Les modalités de maintien ou de suppression.**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, le régime indemnitaire à l'Etat suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service). Il est maintenu intégralement pendant les congés pour maternité, paternité, adoption. Il est suspendu en cas de congé de longue durée ou de grade maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, le juge considère que les primes et indemnités doivent suivre le même sort que le traitement.)

**Article 12 : Crédits budgétaires :** les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Article 13 : Abrogation des délibérations antérieure :** toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

**Article 14 : Exécution :** le Maire et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

**Article 15 : 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 de Caen dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

**Article 16 : Date d'effet :** les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2017

**ANNEXE**

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montants annuels de la collectivité (non logés)	CIA Montants annuels de la collectivité
Rédacteurs et techniciens	<b>B2</b>	Secrétaire de mairie (rédacteur)	Mini : 1 000 € Maxi : 9 000 €	Mini : 0 € Maxi : 500 €
	<b>B3</b>	Agent technique bâtiments, espaces verts, voirie (technicien)	Mini : 1 000 € Maxi : 8 000 €	Mini : 0 € Maxi : 500 €
Adjoints administratifs et techniques	<b>C1</b>	Secrétaire de mairie (adjoint administratif) et agent technique bâtiments, espaces verts, voirie (adjoint technique)	Mini : 500 € Maxi : 7 500 €	Mini : 0 € Maxi : 200 €
	<b>C2</b>	Agent d'entretien	Mini : 100 € Maxi : 2 000 €	Mini : 0 € Maxi : 100 €

### **ECLAIRAGE PUBLIC DU BOURG :**

Madame le Maire relance le projet d'équiper l'éclairage public d'ampoules Led. M. AMPE est chargé de demander à l'entreprise SPIE un devis pour un remplacement des ampoules, étalé dans le temps.

Le problème de l'état des poteaux est aussi abordé, un devis pour leur décapage et la remise en peinture va être demandé.

### **ECLAIRAGE DE L'ÉGLISE :**

Madame le Maire informe le conseil municipal du projet de remplacement des lumières dans l'église. L'entreprise LAMELET a établi un devis qui s'élève à 1 425,64 € TTC. Il comprend le remplacement des lampes suspendues et l'éclairage des vitraux.

Le conseil Municipal accepte cette proposition.

### **POINT BUDGETAIRE :**

Madame le Maire donne un premier compte rendu de l'année budgétaire écoulée qui s'est déroulée sans grand changement avec le vote du budget primitif.

### **INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES :**

- RADAR PEDAGOGIQUE : il est envisagé la pose d'un radar pédagogique à l'entrée du bourg, proche de l'entreprise Zunino, pour inciter les véhicules à ralentir. Des devis seront présentés lors d'un prochain conseil.
- Vœux de la municipalité : le samedi 7 janvier à 19h30.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22 heures 30, et les Membres présents ont signé le registre.