



# Commune de Saint Augustin

Seine et Marne

## COMPTE RENDU CONSEIL MUNICIPAL

### REUNION ORDINAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL

**Du 23 juillet 2024 à 19h30**

Le Conseil Municipal de Saint Augustin, dûment convoqué le 16 juillet 2024, s'est réuni en la salle du conseil en Mairie, le mardi 23 juillet 2024 à 19h30, sous la présidence de Monsieur Sébastien HOUDAYER.

Présents : Sébastien HOUDAYER, Martine ROBICHE, Nelly DE VIENNE, Alain LEFEBVRE, Patrick GELSUMINI, Gérald BOULANGER, Nadège MONIN, Anaïs AUBRY, Denis DURAND, Pierre BEAUVALLET, Marc BARREAU,

Pouvoirs : David HOGUET pouvoir Martine ROBICHE

Absents excusés : Stéphanie AVENEL, Jean Pierre SANTIN, Anne Lyse LOYER, Carole SIG

Absents : Gaëlle MICHAULT, Dylan TIRARD

Monsieur Sébastien HOUDAYER ouvre la séance à 19h30

Secrétaire de séance : Martine ROBICHE

### Procès-verbal du 6 juin 2024

Après en avoir délibéré, Le Conseil Municipal, à l'unanimité

**APPROUVE** le procès-verbal de la séance du 6 juin 2024

## 1/ Personnel : création de poste

Vu la liste d'aptitude du 10 juillet 2024 de l'examen professionnel par avancement de grade pour le poste d'attaché, sur laquelle figure un agent communal,

Considérant qu'il y a lieu de créer le poste s'y afférent,

**Après en avoir délibéré, Le Conseil Municipal, à l'unanimité,**

**AUTORISE** Monsieur le Maire à **CREER** un poste d'attaché de la fonction publique territoriale à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> août 2024.

**AUTORISE** Monsieur le Maire à **SUPPRIMER** un poste de rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> août 2024.

**AUTORISE** Monsieur le Maire et ses délégataires à signer tous documents s'y rapportant.

## 2/ Personnel : RIFSEEP

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi 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, notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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° 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'État,

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

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'avis du comité technique rendu le 26 juin 2020,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire informe l'assemblée que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), facultatif.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instaurer le RIFSEEP, afin, notamment, de remplir les objectifs suivants :

- valoriser l'exercice des fonctions,
- reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

### **Article 1 - Bénéficiaires et grades concernés**

#### **L'indemnité pourra être versée**

- aux fonctionnaires titulaires à temps complet, non complet et partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel régis par les dispositions du décret 88-145 du 15/02/1988 (agents non titulaires de droit public à l'exclusion des agents de droit privé).

#### **Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :**

1. Adjoint administratif territoriaux
2. Adjoint administratif principal 2eme classe
3. Adjoint administratif principal 1<sup>er</sup> classe
4. Rédacteurs
5. Rédacteur principal 2eme classe
6. Rédacteur principal 1<sup>er</sup> classe
7. Attaché
8. Attaché principal
9. Technicien
10. Technicien principal 1<sup>ère</sup> classe
11. Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe
12. Agent de maîtrise territorial
13. Agent de maîtrise principal
14. Adjoint technique territoriaux
15. Adjoint technique principal 2eme classe
16. Adjoint technique principal 1<sup>er</sup> classe

### **Article 2 - Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Le régime indemnitaire est composé de 2 parts : une part fixe (IFSE), liée notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds la somme des 2 parts ne pouvant dépasser le plafond global des primes attribuées aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent. 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.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis comme suit :

**Groupes de fonctions et montants applicables :**

**FILIERE ADMINISTRATIVE**

**CATEGORIE A :**

➤ **Cadre d'emplois des ATTACHES**

*Arrêtés du 17 décembre 2015 et du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés des administrations d'état dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés.*

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.

- **Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction de la collectivité,	36 210 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de services	32 130 €
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable	25 500€
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission	20 400€

- **Complément indemnitaire annuel (CIA) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction de la collectivité	6 390 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de services	5 670 €
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable	4 500€
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission ...	3 600€

## **CATEGORIE B :**

### **➤ Cadre d'emplois des REDACTEURS TERRITORIAUX**

Arrêtés ministériels du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'administration de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs 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.

#### **- Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois</b>	<b>Montants plafonds annuels</b>
Groupe 1	Direction de la collectivité, secrétaire du Maire, responsable d'un ou plusieurs services	17 480 €
Groupe 2	Adjointe au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	16 015 €
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable	14 650 €

#### **- Complément indemnitaire annuel (CIA) :**

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois</b>	<b>Montants plafonds annuels</b>
Groupe 1	Direction de la collectivité, secrétaire du Maire, responsable d'un ou plusieurs services	2 380 €
Groupe 2	Adjointe au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	2 185€
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable	1 995€

## **CATEGORIE C :**

### **➤ Cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'état 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'emploi des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants

– **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Secrétaire de Mairie, gestionnaire, comptable, assistante de direction	11 340 €
Groupe 2	Agent administratif d'accueil, agent de la poste, agent d'exécution, tâches atypiques	10 800 €

– **Complément indemnitaire annuel (CIA) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Secrétaire de Mairie, gestionnaire, comptable, assistante de direction	1 260 €
Groupe 2	Agent administratif d'accueil, agent de la poste, agent d'exécution, tâches atypiques	1 200 €

**FILIERE TECHNIQUE**

**CATEGORIE B :**

➤ **Cadre d'emplois des TECHNICIENS**

*Arrêté ministériel du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur.*

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'emploi des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, fonctions techniques complexes	19 660 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	18 580 €
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire technique	17 500 €

– **Complément indemnitaire annuel (CIA) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable de un ou plusieurs services, fonctions techniques complexes	2 680 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	2 445€
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire technique	2 245 €

**CATEGORIE C :**

➤ **Cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISES**

*Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat.*

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'emploi des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Responsable de service	11 340 €

Groupe 2	Adjoint au responsable de service	10 800 €
----------	-----------------------------------	----------

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Responsable de service	1 260 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service,	1 200 €

➤ **Cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX**

*Arrêté du 28 avril 2015 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'emploi des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Agent polyvalent, agent de restauration, sujétions particulières, qualifications particulières ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, horaires atypiques	10 800 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA)

Groupes de fonctions	Emplois	Montants plafonds annuels
Groupe 1	Agent technique qualifié, expérimenté. Prise d'initiative, autonomie	1 260 €
Groupe 2	Agent technique d'exécution polyvalent	1 200 €

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État. Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (ISFE + CIA) applicables sont systématiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

### **Article 3 – Définition des groupes et des critères**

#### **A – Définition des groupes de fonction pour la part fixe (l'IFSE)**

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères suivants :

- 1°) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou conception
- 2°) Technicité, expertise et qualifications nécessaires à l'exercice de ses fonctions,
- 3°) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis et les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

#### **B – Définition des critères pour la part fixe (IFSE)**

La part fixe (indemnités liées aux fonctions, sujétions et expertise) tiendra compte des critères suivants :

- 1°) Groupe de fonctions
- 2°) Niveau d'encadrement
- 3°) Responsabilité d'encadrement
- 4°) Niveau de responsabilité
- 5°) Niveau d'expertise
- 6°) Niveau de technicité
- 7°) Expérience
- 8°) Qualification requise
- 9°) Sujétions particulières

Ces critères feront l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen devra intervenir au moins tous les quatre ans.

## CRITERES D'EVALUATION DE L'IFSE

CRITERE N° 1	CRITERE N° 2	CRITERE N°3
<b>Fonctions d'encadrement, coordination, pilotage et/ou conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabilité d'encadrement, coordination, pilotage et/ou conception</li><li>• Responsabilité de projet / opération</li><li>• Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur)</li><li>• Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Connaissance (niveau élémentaire à expertise)</li><li>• Complexité</li><li>• Autonomie</li><li>• Initiative</li><li>• Diversité des tâches, dossiers et projets</li><li>• Diversité des domaines de compétences</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vigilance</li><li>• Risques d'accident</li><li>• Valeur du matériel utilisé</li><li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li><li>• Responsabilité financière</li><li>• Effort physique, tension mentale et nerveuse</li><li>• Confidentialité</li><li>• Relations internes / externes</li><li>• Facteurs de perturbation</li></ul>

**Par ailleurs, la part fixe (IFSE) 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 ...) ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI), étant donné que, si l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération ;
- Le supplément familial de traitement (SFT) ;
- L'indemnité de responsabilité de Régisseur.

### **C – Définition des critères pour la part variable (CIA)**

La part variable (complément indemnitaire annuel) tiendra compte des critères suivants, évalués dans le cadre de l'entretien professionnel annuel :

- 1°) Compétences
- 2°) Efficacité
- 3°) Qualités relationnelles

### CRITERES D'EVALUATION DU CIA

<b>CRITERE N° 1</b>	<b>CRITERE N° 2</b>	<b>CRITERE N°3</b>
<b>Compétences</b>	<b>Efficacité</b>	<b>Qualités relationnelles</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Compétences générales, professionnelles et/ou techniques</li><li>• Savoir-faire</li><li>• Connaissances professionnelles</li><li>• Résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ponctualité</li><li>• Assiduité</li><li>• Rapidité</li><li>• Exécution / Finition du travail</li><li>• Autonomie</li><li>• Initiative</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation</li><li>• Comportement</li><li>• Sens de la solidarité, entraide</li><li>• Disponibilité</li></ul>

#### **Article 4 – Modalités de versement**

La part fixe (IFSE) est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents à temps partiel ou temps non complet.

La part variable (CIA) est versée au semestre, un acompte en juin ou juillet et le solde en décembre, au vu du résultat de l'entretien professionnel annuel. Elle est conditionnée à un service effectif annuel et sera donc proratisé en fonction des jours travaillés. Elle ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 5 – Sort des primes en cas d'absence**

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 et journée de grève, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

**Après en avoir délibéré, Le Conseil Municipal, à l'unanimité,**

- **DE FIXER** à compter du 1<sup>er</sup> août 2024 le régime indemnitaire ainsi proposé à savoir :
  - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - un complément indemnitaire annuel (CIA)
- **DECIDE** d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.
- **D'ABROGER et de REMPLACER** la délibération 2020/059 du 30 novembre 2020 s'afférente au RIFSEEP

### **Questions diverses :**

**Monsieur Patrick Gelsumini** informe que le réseau EDF va être renforcé via le SDESM, rue du Rocher, par l'installation d'un nouveau poste électrique.

**La séance est levée à 19h59**

