

SÉANCE du 30 Juin 2023

A 20 H 30

L'an deux mil vingt et trois, le 30 Juin,

*Le conseil municipal de la commune de CAMPAGNE dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Thierry PERARO, **Maire**.*

Date de convocation du Conseil Municipal : 22/06/2023

Nombre de Conseillers en exercice : 10 Présents : 8 Votants : 9

PRESENT·E·S : Thierry Peraro, Noël Pelegrin, Valérie Malartigue, Elisabeth Calmus, Ginette Carpenet, Lucie Villesuzanne, Sébastien Bourdineaud, Laurent Alix

ABSENTS : Benoit TABARY – Francis AUTEFORT (procuration à Valérie MALARTIGUE)

SECRETAIRE DE SEANCE : Valérie MALARTIGUE

Ordre du jour :

1. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
2. Zone d'accélération énergies renouvelables
3. Salle communale
4. Divers

❖ **Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- 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,
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- Le 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- L'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs et techniques de l'intérieur et de l'outre-mer 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'état (application aux cadres d'emploi des adjoints administratifs et techniques territoriaux,
- L'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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,
- L'avis du Comité Technique en date du 15/06/2023 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).

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.

Le Maire informe l'assemblée,

- 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'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :
 - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
 - Et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

- La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :
 - Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
 - Valoriser l'expérience professionnelle ;
 - Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
 - Renforcer l'attractivité de la collectivité.
- Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

- Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :
 - Adjoints administratifs,
 - Adjoints techniques
- Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

- La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.
- Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
 - 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;
 - Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.
- Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.
- L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-après et fera l'objet d'un arrêté.
- L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon le temps de présence :

- Toute journée non travaillée pour des motifs autres qu'Accident du travail ou congés annuels ne donnera pas lieu à versement du régime indemnitaire.
- **La Prime IFSE sera donc modulée par un coefficient en fonction du temps de présence effectif de la façon suivante :**

Coéf. = Temps de présence effectif dans le mois / Temps de présence théorique dans le mois

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

- La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
- Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.
- Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :
 - Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard du :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Délégation de signature
 - De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissance requise
 - Technicité /niveau de difficulté
 - Champ d'application diplôme
 - Certification
 - Autonomie
 - Influence/motivation d'autrui
 - Rareté de l'expertise
 - Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
 - Contact avec publics difficiles
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessure
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Liberté pose de congés
 - Obligation d'assister aux instances

- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

- Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

<i>Groupe</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>G1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>9000 €</i>
<i>G2</i>	<i>Agent technique</i>	<i>8000 €</i>
<i>G3</i>	<i>Agent d'entretien</i>	<i>4000 €</i>

- *Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leur cadre d'emploi.*

b) L'expérience professionnelle

- Le montant d'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :
- Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant : 1 point = 3% de majoration

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

- Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.
- La part liée à la manière de servir sera versée selon une périodicité annuelle, après l'entretien individuel.
- Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.
- Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.
- L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-après et fera l'objet d'un arrêté.

- Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.
- Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :
 - Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
 - Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste
 - Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
 - Qualités relationnelles,
 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire (CIA) sont fixés comme suit :

<i>Groupe</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>G1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>1000 €</i>
<i>G2</i>	<i>Agent technique</i>	<i>1000 €</i>
<i>G3</i>	<i>Agent d'entretien</i>	<i>500 €</i>

Modulation selon le temps de présence :

- Toute journée non travaillée pour des motifs autres qu'Accident du travail ou congés annuels ne donnera pas lieu à versement du régime indemnitaire.
- **La Prime CIA sera donc modulée par un coefficient en fonction du temps de présence effectif de la façon suivante :**

Coéf. = Temps de présence effectif dans l'année / Temps de présence théorique dans l'année

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir.

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	Description de l'indicateur	Cotation
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	5
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	Il s'agit des agents directement sous sa responsabilité	4
	Type de collaborateurs encadrés		4
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	4
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		4
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail	3
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)	1
TOTAL			25

	Indicateur	Description de l'indicateur	Cotation
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	4
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	5
	Champ d'application	Si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"	4
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	5
	Certification	Le poste nécessite-t-il une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité...)	1
	Autonomie	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	5
	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure	3
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi	1
TOTAL			28

	Indicateur	Description de l'indicateur	Cotation
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points	5
	Contact avec publics difficiles		3
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	3
	Risque d'agression physique		5
	Risque d'agression verbale		3
	Exposition aux risques de contagion(s)		5
	Risque de blessure		10
	Itinérance/déplacements	Uniquement hors de la résidence administrative	5
	Variabilité des horaires		7
	Horaires décalés		5
	Contraintes météorologiques		3
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	2
	Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)	2
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux/d'administration,	2

		bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école...)	
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	3
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité	3
	Zone d'affectation	Éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès	3
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	3
TOTAL			72

	Indicateur	Description de l'indicateur	Cotation
Valorisation contextuelle <i>Ce critère complémentaire permet de valoriser des évènements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i>	Gestion de projets	Contribution à la gestion de projets sur un exercice	3
	Tutorat	Valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage	1
	Référent formateur	Sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service	1
TOTAL			5

Maxi = 25 + 28 + 72 + 5 = 130 points

	Indicateur	Description de l'indicateur	Cotation
Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(Cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)</i>	Expérience dans le domaine d'activité	Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau domaine)	8
	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt	3
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial	5
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	5
TOTAL			21

Annexe 2 : Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Résultats professionnels obtenus par l'agent
Ponctualité (/ 5 points)
Suivi des activités (/ 5 points)
Respect des délais (/ 5 points)
Esprit d'initiative (/ 10 points)
Autonomie (/ 10 points)
Réalisation des objectifs (/ 5 points)
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs (/ 5 points)
Capacité à prendre en compte les besoins du public (/ 5 points)
Réalisation des Formations obligatoires et métier (/ 5 points)
Capacité à acquérir de nouvelles compétences (/ 10 points)
Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métiers - Polyvalence (/ 10 points)
Qualité du travail (/ 10 points)
Capacité à transmettre ses connaissances (/ 5 points)
Niveau relationnel (/ 5 points)
Capacité à travailler en équipe (/ 10 points)
Capacités d'expertise (/ 10 points)
Implication (/ 15 points)
Total (/ 130 points)

- **APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL**
- **Par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention**

- **DECIDE** d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-avant,
- **DECIDE** d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-avant,
- **DECIDE** que cette délibération annule et remplace la délibération N 20221026-22 du 26/10/2022 et prendra effet dès le 09/06/2023
- **AUTORISE** M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu pour chaque agent au titre des 2 parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-avant
- **AUTORISE** M. le Maire à moduler les primes en fonction du temps de présence selon les modalités prévues ci-avant.
- **AUTORISE** M. le Maire de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime

DELIBERATION N° 2023 0630-26

❖ Objet : Convention SPA

Le Maire fait part aux membres du Conseil qu'il convient de renouveler la convention passée avec la SPA pour l'année 2023.

Le coût de cette convention est de 0.90 € par habitant, soit de 362.70 € pour les 403 habitants de la commune.

Il convient d'autoriser le Maire à signer la convention pour l'année 2023.

- **APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL**
- **Par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention**

- **AUTORISE** le maire à signer la convention.
- Le montant de la cotisation sera inscrit au budget 2023

 **DELIBERATION N° 2023 0630-27**

❖ **Objet : Avenants travaux Rénovation Salle + Mairie**

APRES avoir entendu l'exposé de M. le Maire,

VU le code de la commande publique,

VU les marchés conclus avec les entreprises adjudicataires des lots considérés en application des délibérations du conseil municipal N°2022-11-14-28 du 14/11/2022 autorisant la signature du marché public.

VU la nécessité de réaliser les travaux supplémentaires apparaissant au fur et à mesure de l'avancement du chantier,

CONSIDERANT que les crédits nécessaires sont inscrits au Budget Principal 2023,

- **APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL**
- **Par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention**

DECIDE de valider les avenants d'augmentation et de réduction ci-après détaillés avec les entreprises suivantes dans le cadre des travaux relatifs à l'opération susmentionnée de « Rénovation Salle + Mairie » :

➤ **LOT N° 8 / ATTRIBUTAIRE : ENTREPRISE BEAUVIEUX**

- Montant initial du marché : 56 000.00 € HT
- Avenant n° 1 - montant : 2 145.98 € HT
- Nouveau montant du marché public : 58 145.98 € HT

- Désignation des travaux :
 - Alimentation PAC → 2145.98 € HT

AUTORISE le Maire ou son adjointe déléguée à signer les avenants considérés ainsi que tous documents s'y rapportant pour leur exécution.

Séance du Vendredi 30 Juin

A 20h30

NOM Prénom	Présent·e/Absent·e	Signature
ALIX Laurent		
AUTEFORT Francis		
BOURDINEAUD Sébastien		
CALMUS Elisabeth		
CARPENET Ginette		
MALARTIGUE Valérie		
PELEGRIN Noël		
PERARO Thierry		
TABARY Benoît		
VILLESUZANNE Lucie		