

**PROCES VERBAL DU 25 SEPTEMBRE 2017**

L'an deux mil dix-sept, le vingt-cinq septembre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de Guérard, régulièrement convoqué le 19 Septembre 2017, s'est réuni dans la salle des délibérations, sous la présidence de Monsieur Daniel NALIS, Maire.

Étaient présents : M. NALIS Daniel, M. BEAUDET Jean Pierre, M. HORNEC Gary, Mme GRIBOVALLE Geraldine, Mme THIEBAUT Anne Marie, M. BRUN Jean-Claude, M. CHALLIER Hervé, M. FONTAINE Pierre, Mme GILLIOTTE Laurence, Mme KISZEL Patricia, M. NICAISE Jean-Louis, M. PICART Joël, Mme ROEDERER Brigitte

Absents excusés : M. MAURICE Stéphane et Mme NILLY Martine

Absentes : Madame MULLER Catherine et Madame DESCHAMPS Claire

Mme DEROUET Stéphanie a donné pouvoir à M CHALLIER Hervé  
M. PIEDELOUP Thierry a donné pouvoir à M. BEAUDET Jean Pierre

Secrétaire de séance : Mme THIEBAUT Anne Marie

**NOMINATION D'UN SECRÉTAIRE DE SÉANCE**

Madame Anne Marie THIEBAUT accepte d'être la secrétaire de séance.

Avant de commencer la séance, Monsieur le Maire demande aux membres du Conseil Municipal l'autorisation de rajouter à l'ordre du jour, le point suivant :

- Approbation du procès-verbal du 27 Février 2017.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, accepte l'ajout de ce point.

**APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES 30 JUIN 2017, 3 JUILLET 2017 ET 2 AOÛT 2017**

À propos du procès-verbal du 3 Juillet 2017, Monsieur le Maire souhaiterait préciser, concernant le point sur l'indemnité des élus qu'il ne s'agit pas d'une augmentation mais d'une mise à jour du pourcentage de l'indice brut terminal de la fonction publique.

*Les procès-verbaux du Conseil Municipal des 27 Février 2017, 30 Juin 2017, 3 Juillet 2017 et 2 Août 2017 sont approuvés à l'unanimité.*

**EMPLOI****CRÉATION D'UN POSTE DE SURVEILLANT POUR LE SERVICE DE RESTAURATION SCOLAIRE**

- Monsieur le Maire laisse la parole à Madame GRIBOVALLE Geraldine qui explique que cette création d'emploi servirait seulement pour palier à l'absence d'un animateur.

- Madame GRIBOVALLE Geraldine procède à la lecture de la délibération.

- VU le Code Général des collectivités territoriales,
- **CONSIDÉRANT** la nécessité d'assurer le service de la restauration scolaire,

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

- ↪ **DÉCIDE** la création d'un poste de surveillant lors du temps de restauration scolaire (activités exercées à titre accessoire par un animateur employé par la Communauté de Communes du Pays de Coulommiers), rémunérés sur la base de 14,02 euros de l'heure auxquelles pourront s'ajouter des heures complémentaires en cas de besoin (service minimum d'accueil, remplacements..) à compter du 2 Octobre 2017 pour la durée d'une année scolaire.

Il est précisé qu'avant la rédaction de l'arrêté, l'autorisation de l'employeur principal sera demandée pour les fonctionnaires territoriaux.

**AFFAIRES SCOLAIRES****TARIF DE L'ÉTUDE POUR LA RENTRÉE 2017 / 2018**

- *Monsieur le Maire donne la parole à Madame GRIBOVALLE Geraldine qui procède à la lecture de la délibération.*
- *Elle explique la raison pour laquelle a été indiquée et les autres années. Cela évitera au Conseil Municipal de reprendre une autre délibération pour les années suivantes.*
- **VU** le Code des Collectivités Territoriales,
- **VU** la délibération no 97-43 du 21 octobre 1997 de la mise en place de l'étude surveillée,
- **CONSIDÉRANT** l'avis favorable de la commission scolaire du 22 Avril 2017,

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

- ↪ **DECIDE DE RECONDUIRE** l'étude surveillée,
- ↪ **DE FIXER** le tarif de la semaine de l'étude surveillée à 8 euros pour la rentrée 2017 / 2018 et les suivantes,
- ↪ **DE PRÉCISER** que l'étude surveillée ne se fera qu'à partir d'un minimum de 10 inscriptions et sera limitée à 15 par intervenant

**PERSONNEL COMMUNAL**

Monsieur le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que l'avis de la Commission Technique Paritaire (C.T.P.) du centre de gestion de seine & marne est obligatoire avant la validation de la mise en place du RIFSEEP par le Conseil Municipal.

De ce fait, suite à cet avis, il propose de modifier le projet de délibération comme suit :

- Le montant du groupe 2 du cadre d'emplois ATSEM (filière sociale) 1200 € et non 1350 €
- L'application du CIA (complément indemnitaire annuel) en attente de sa mise en œuvre complète à l'État pour pouvoir l'appliquer à la Fonction Publique Territoriale (F.P.T.) selon le principe de parité
- La politique de maintien du régime indemnitaire trop restrictive en cas de congés pour indisponibilités physiques.

Après échange de vues, Monsieur le Maire donne lecture des délibérations concernant chaque filière (administrative, technique et sociale) qui s'établissent comme ci-dessous :

**MISE EN CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA COMMUNE DE GUÉRARD TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) PAR L'INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E) ET DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)**

**Filière administrative**

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur 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,
- **Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,
- **Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, Le décret du 20 mai 2014 instaure le principe de la généralisation du RIFSSEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon la parution des textes d'application. Ce régime indemnitaire se substitue aux différentes primes en place (IAT, IFTS, IEMP...). Le RIFSEEP va permettre de rationaliser et de simplifier les dispositifs pour les rapprocher de la Fonction Publique d'État,
- **Vu** le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- **Vu** la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,
- **Vu** l'avis du Comité Technique en date du 19 Septembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité de Guérard,
- **Vu** le tableau des effectifs,
- **Vu** les crédits inscrits au budget,
- **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 propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP, d'en déterminer les critères d'attribution et décide de mettre en place le nouveau régime indemnitaire composé de :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

**ARTICLE 1 : Date d'effet**

**À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017**, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

**ARTICLE 2 : Les bénéficiaires**

Agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire prévoit la suppression de l'ancien régime.

**ARTICLE 3 : Grades concernés**

Dans notre commune, les grades pourvus actuellement concernés sont :

- Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe

- Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe
  - Adjoint administratif
- Susceptibles d'évoluer selon les avancements de grade.

### Mise en place de l'IFSE

#### **ARTICLE 4 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

<b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations d'État		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPES</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>IFSE - Montant maximal annuel</b>	<b>PLAFOND REGLEMENTAIRE</b>
Groupe 1	Responsable d'une direction ou d'un service avec encadrement, responsable des ressources humaines	17 480 €	17 480 €
Groupe 2	Gestionnaire avec expertise et encadrement de proximité	10 500 €	16 015 €
Groupe 3	Gestionnaire et instructeur avec expertise	7 000 €	14 650 €

#### **ARTICLE 5 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les trois critères :

**Encadrement, coordination, pilotage et conception** : Responsabilités d'encadrement direct ; niveau d'encadrement dans la hiérarchie ; responsabilité de coordination ; responsabilité de projet ou d'opération ; responsabilité de formation d'autrui ; influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : Connaissances ; complexité ; niveau de qualification requis ; temps d'adaptation ; difficulté (exécution simple ou interprétation) ; autonomie ; initiative ; diversité des tâches, des dossiers ou des projets ; influence et motivation d'autrui

**Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur et de proximité** : les sujétions particulières correspondent à des contraintes spécifiques liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes. L'exposition de certains types de poste peut être physique ou s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent. Il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions : vigilance ; risques d'accident ; risque de maladie professionnelle ; responsabilité matérielle ; valeur du matériel utilisé ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur des dommages ; responsabilité financière ; effort physique ; tension mentale, nerveuse ; confidentialité ; relations internes ; relations externes ; facteurs de perturbation.

#### **ARTICLE 6 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

<b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations d'État		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>GRADES</b>	<b>Montant indemnitaire fixé par la collectivité</b>	<b>Montant mini réglementaire Par grade</b>
Groupe 1	rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1 550 €	1 550 €
Groupe 2	rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	700 €	1 550 €
Groupe 3	rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	600 €	1 550 €

#### **ARTICLE 7 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPE</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>PLAFOND REGLEMENTAIRE</b>
Groupe 1	Responsable de service	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	5 000 €	10 800 €

**ARTICLE 8 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les trois critères :

Encadrement, coordination, pilotage et conception : Responsabilités d'encadrement direct ; niveau d'encadrement dans la hiérarchie ; responsabilité de coordination ; responsabilité de projet ou d'opération ; responsabilité de formation d'autrui ; influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Connaissances ; complexité ; niveau de qualification requis ; temps d'adaptation ; difficulté (exécution simple ou interprétation) ; autonomie ; initiative ; diversité des tâches, des dossiers ou des projets ; influence et motivation d'autrui

Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur et de proximité : les sujétions particulières correspondent à des contraintes spécifiques liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes. L'exposition de certains types de poste peut être physique ou s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent. Il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions : vigilance ; risques d'accident ; risque de maladie professionnelle ; responsabilité matérielle ; valeur du matériel utilisé ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur des dommages ; responsabilité financière ; effort physique ; tension mentale, nerveuse ; confidentialité ; relations internes ; relations externes ; facteurs de perturbation

**ARTICLE 9 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPE</b>	<b>GRADES</b>	<b>Montant indemnitaires fixé par la collectivité</b>	<b>Montant mini réglementaire Par grade</b>
<b>Groupe 1</b>	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	600 €	1 350 €
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	600 €	1 350 €
	Adjoint administratif	600 €	1 200 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	500 €	1 350 €
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	500 €	1 350 €
	Adjoint administratif	500 €	1 200 €

**ARTICLE 10 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE**

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

	Montant Plafond	Montant mini délibéré	Montant plafond délibéré	Nombre d'agent	Montant Total
<b>Rédacteur</b>					
Groupe 1	17 480 €	1 550 €	17 480 €	1	17 480 €
Groupe 2	16 015 €	700 €	10 500 €		
Groupe 3	14 650 €	600 €	7 000 €		
<b>Adjoint administratif</b>					
Groupe 1	11 340 €	600 €	11 340 €		
Groupe 2	10 800 €	500 €	5 000 €	3	15 000 €

**ARTICLE 11 : Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE.**

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle et :

- 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La diversification des compétences et des connaissances,
- L'évolution du niveau de responsabilités,
- Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis,

**ARTICLE 12 : Périodicité et modalité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

**ARTICLE 13 : Modalités de maintien de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique**

- En cas de congés annuels, de congé maternité ou paternité ou adoption les indemnités seront maintenues,
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, les indemnités seront maintenues,
- En cas de maladie ordinaire, les indemnités seront suspendues au bout de deux mois d'absence
- En cas de longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, et de temps partiel thérapeutique, les indemnités seront suspendues,
- En cas d'absences pour raisons exceptionnelles, les indemnités sont maintenues.

**ARTICLE 14 : Cumuls de l'IFSE**

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 préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

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

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc....) ;
- 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 prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

**ARTICLE 15 : Attribution**

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

**Mise en place du Complément indemnitaire annuel CIA**

Un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- L'investissement personnel,
- La prise d'initiative,
- Les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés dans l'année,
- Les qualités relationnelles,
- La manière de servir.

**ARTICLE 16 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'État.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

**Catégorie B**

<b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations d'État		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPES</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>C.I.A. montant maximum</b>	<b>PLAFOND REGLEMENTAIRE</b>
Groupe 1	Direction de la collectivité, multi-compétences, encadrement, fonctions administratifs complexes, élaboration et conception des budgets, gestion des affaires générales, force de propositions auprès des Élus, autonomie, responsable des ressources humaines, responsable administrative, délégation de signature	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	750 €	2 185 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	500 €	1 995 €

**Catégorie C**

<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPE</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>Montant maxi fixé par la collectivité</b>	<b>Plafonds réglementaires à ne pas dépasser</b>
Groupe 1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications	400 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	300 €	1 200 €

**ARTICLE 17 : Modalités de versement**

Le C.I.A est versé une fraction en novembre de l'année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1. Le montant du CIA suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

**Barème - C.I.A -**

<b>Barème</b>	<b>Attribution de points</b>	<b>Part de la prime</b>
Comportement insuffisant et/ou Compétences à acquérir	0 à 15 points	-
Comportement à améliorer et/ou Compétences à développer	16 à 40 points	<b>30 %</b>
Comportement satisfaisant et/ou Compétences maîtrisées	41 à 60 points	<b>60 %</b>
Comportement très satisfaisant et/ou Expertise de la compétence	61 à 100 points	<b>100 %</b>

**Critères d'évaluation C.I.A.**

<b>A</b>	<b>Compétences</b>	<b>21 points</b>
	Connaissance de l'environnement professionnelle	3
	Maîtrise des compétences	3
	Application des directives données	3
	Respect des normes et des procédures	3
	Capacités à rendre compte	3
	Autonomie dans le travail	3
	Résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs	3
<b>B</b>	<b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b>	<b>18 points</b>
	Implication, disponibilité	3
	Fiabilité et qualité du travail	3
	Rigueur, organisation	3
	Initiative et responsabilité	3
	Anticipation	3
	Adaptabilité, coopération	3



<b>C</b>	<b>Qualités relationnelles</b>	<b>18 points</b>
	Sens de l'écoute et du dialogue	3
	Discrétion	3
	Relation avec le public ou usagers	3
	Capacité à travailler en équipe	3
	Aptitude à la négociation pour éviter les conflits	3
	Sens de l'action collective et du service public	3
<b>D</b>	<b>Acquis de l'expérience et formation de l'agent</b>	<b>7 points</b>
	Mutation	2
	Emploi précédemment occupé ( <i>capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</i> )	3
	Formations en cours et à venir	2
<b>E</b>	<b>Réserve et discrétion professionnelle</b>	<b>21 points</b>
	Neutralité de l'agent dans l'expression de ses opinions	7
	Éviter tous comportements portant atteinte à la considération du service public par les usagers	6
	Secret professionnel de l'agent (l'agent doit respecter tous les secrets qu'il s'agisse des administrés ou des élus)	8
<b>F</b>	<b>Respect de la hiérarchie</b>	<b>10 points</b>
	L'agent doit connaître sa position administrative dans l'organigramme de sa collectivité et ainsi respecter tous les agents ayant un grade supérieur à lui ou à défaut son autorité territoriale	2
	Faire preuve de loyauté envers son administration et/ou son service (respect de la confidentialité des dossiers en cours, interdiction de divulguer des documents ou informations à des tiers extérieurs à la collectivité et/ou au service)	8
<b>G</b>	<b>Absentéisme</b>	<b>5 points</b>
	Inférieur à 15 jours	5
	Supérieur à 15 jours	2
	<b>TOTAL</b>	<b>100 points</b>

### **ARTICLE 18 : Modalités de maintien du CIA en cas d'indisponibilité physique**

- En cas de congés annuels, de congé maternité ou paternité ou adoption les indemnités seront maintenues,
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, les indemnités seront maintenues,
- En cas de maladie ordinaire, les indemnités seront suspendues,
- En cas de longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, et de temps partiel thérapeutique, les indemnités seront suspendues,
- En cas d'absences pour raisons exceptionnelles, les indemnités sont maintenues

### **ARTICLE 19 : Exclusivité du CIA**

Le C.I.A est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, légalement cumulables.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide, à la majorité :**

- ✓ **D'INSTAURER** à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, L'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- ✓ **D'INSTAURER** à compter de sa mise en œuvre complète à l'État pour pouvoir l'appliquer à la fonction publique territoriale selon le principe de parité, le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,

- ✓ **DIT** que ce RIFSSEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis les indemnités pour travail de nuit dimanche ou jours fériés, les indemnités pour travail supplémentaire ou astreinte,
- ✓ **AUTORISE** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus,
- ✓ **PREVOIT D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime,
- ✓ **DÉCIDE** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de références.

## **PERSONNEL COMMUNAL**

### **MISE EN CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA COMMUNE DE GUÉRARD TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) PAR L'INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E) ET DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)**

#### **Filière technique**

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur 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,
- **Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,
- **Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, Le décret du 20 mai 2014 instaure le principe de la généralisation du RIFSSEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon la parution des textes d'application. Ce régime indemnitaire se substitue aux différentes primes en place (IAT, IFTS, IEMP...). Le RIFSSEP va permettre de rationaliser et de simplifier les dispositifs pour les rapprocher de la Fonction Publique d'État,
- **Vu** le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- **Vu** la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,
- **Vu** l'avis du Comité Technique en date du 19 Septembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSSEP, aux agents de la collectivité de Guérard,
- **Vu** le tableau des effectifs,
- **Vu** les crédits inscrits au budget,
- **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 (RIFSSEP),

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSSEP, d'en déterminer les critères d'attribution et décide de mettre en place le nouveau régime indemnitaire composé de :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

**ARTICLE 1 : Date d'effet**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

**ARTICLE 2 : Les bénéficiaires**

Agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire prévoit la suppression de l'ancien régime.

**ARTICLE 3 : Grades concernés**

Dans notre commune, les grades pourvus actuellement concernés sont :

– Adjoint technique

Susceptibles d'évoluer selon les avancements de grade.

**Mise en place de l'IFSE****ARTICLE 4 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

<b>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'État		<b>MONTANTS ANNUELS NON LOGE</b>		<b>MONTANTS ANNUELS LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>Montant maxi fixé par la collectivité</b>	<b>Plafonds réglementaires</b>	<b>Montant maxi fixé par la collectivité</b>	<b>Plafonds réglementaires</b>
Groupe 1	agent polyvalent, agent de restauration, sujétions particulières, qualifications particulières ...	3 000 €	11 340 €	3 000 €	7 090 €
Groupe 2	agent d'exécution, horaires atypiques, ...	1 800 €	10 800 €	1 800 €	6 750 €

**ARTICLE 5 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les trois critères :

**Encadrement, coordination, pilotage et conception** : Responsabilités d'encadrement direct ; niveau d'encadrement dans la hiérarchie ; responsabilité de coordination ; responsabilité de projet ou d'opération ; responsabilité de formation d'autrui ; influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : Connaissances ; complexité ; niveau de qualification requis ; temps d'adaptation ; difficulté (exécution simple ou interprétation) ; autonomie ; initiative ; diversité des tâches, des dossiers ou des projets ; influence et motivation d'autrui

**Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur et de proximité** : les sujétions particulières correspondent à des contraintes spécifiques liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes. L'exposition de certains types de poste peut être physique ou s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent. Il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions : vigilance ; risques d'accident ; risque de

maladie professionnelle ; responsabilité matérielle ; valeur du matériel utilisé ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur des dommages ; responsabilité financière ; effort physique ; tension mentale, nerveuse ; confidentialité ; relations internes ; relations externes ; facteurs de perturbation

**ARTICLE 6 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'État		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	GRADES	Montant indemnitaires mini fixé par la collectivité	Montant mini réglementaire Par grade
Groupe 1	adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe et de 2 <sup>ème</sup> classe	200 €	1 350 €
	adjoint technique	200 €	1 200 €
Groupe 2	adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe et de 2 <sup>ème</sup> classe	180 €	1 350 €
	adjoint technique	180 €	1 200 €

**ARTICLE 7 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE**

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

	Montant Plafond	Montant mini délibéré	Montant plafond délibéré	Nombre d'agent	Montant Total
Groupe 1	11 340 €	200 €	3 000 €	4	12 000 €
Groupe 2	10 800 €	180 €	1 800 €	0	0

**ARTICLE 8 : Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE.**

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle et :

- 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La diversification des compétences et des connaissances,
- L'évolution du niveau de responsabilités,

Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis

**ARTICLE 9 : Périodicité et modalité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

**ARTICLE 10 : Modalités de maintien de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique**

- En cas de congés annuels, de congé maternité ou paternité ou adoption les indemnités seront maintenues,
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, les indemnités seront maintenues,
- En cas de maladie ordinaire, les indemnités seront suspendues au bout de deux mois d'absence
- En cas de longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, et de temps partiel thérapeutique, les indemnités seront suspendues,
- En cas d'absences pour raisons exceptionnelles, les indemnités sont maintenues.

**ARTICLE 11 : Cumuls de l'IFSE**

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.),
- la prime de fonction informatique

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

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc...)
- 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 prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

**ARTICLE 12 : Attribution**

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

**Mise en place du Complément indemnitaire annuel CIA**

Un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- Les compétences,
- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- Les qualités relationnelles,
- Les acquis de l'expérience et formation de l'agent,
- Réserve et discrétion professionnelle,
- Le respect de la hiérarchie

**ARTICLE 13 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'État.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus. L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

**Catégorie C**

<b>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>Montant maxi fixé par la collectivité</b>	<b>Plafonds réglementaires</b>
Groupe 1	agent polyvalent, agent de restauration, sujétions particulières, qualifications particulières ...	200 €	1 260 €
Groupe 2	agent d'exécution, horaires atypiques, ...	150 €	1 200 €

**ARTICLE 14 : Modalités de versement**

Le C.I.A est versé une fraction en novembre de l'année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1. Le montant du CIA suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

**Barème - C.I.A -**

<b>Barème</b>	<b>Attribution de points</b>	<b>Part de la prime</b>
Comportement insuffisant et/ou Compétences à acquérir	0 à 15 points	-
Comportement à améliorer et/ou Compétences à développer	16 à 40 points	<b>30 %</b>
Comportement satisfaisant et/ou Compétences maîtrisées	41 à 60 points	<b>60 %</b>
Comportement très satisfaisant et/ou Expertise de la compétence	61 à 100 points	<b>100 %</b>

**Critères d'évaluation CIA**

<b>A</b>	<b>Compétences</b>	<b>21 points</b>
	Connaissance de l'environnement professionnelle	3
	Maîtrise des compétences	3
	Application des directives données	3
	Respect des normes et des procédures	3
	Capacités à rendre compte	3
	Autonomie dans le travail	3
	Résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs	3
<b>B</b>	<b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b>	<b>18 points</b>
	Implication, disponibilité	3
	Fiabilité et qualité du travail	3
	Rigueur, organisation	3
	Initiative et responsabilité	3
	Anticipation	3
	Adaptabilité, coopération	3
<b>C</b>	<b>Qualités relationnelles</b>	<b>18 points</b>
	Sens de l'écoute et du dialogue	3
	Discrétion	3
	Relation avec le public ou usagers	3
	Capacité à travailler en équipe	3
	Aptitude à la négociation pour éviter les conflits	3
	Sens de l'action collective et du service public	3
<b>D</b>	<b>Acquis de l'expérience et formation de l'agent</b>	<b>7 points</b>
	Mutation	2
	Emploi précédemment occupé ( <i>capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</i> )	3
	Formations en cours et à venir	2
<b>E</b>	<b>Réserve et discrétion professionnelle</b>	<b>21 points</b>
	Neutralité de l'agent dans l'expression de ses opinions	7
	Éviter tous comportement portant atteinte à la considération du service public par les usagers	6
	Secret professionnel de l'agent (l'agent doit respecter tous les secrets qu'il s'agisse des administrés ou des élus)	8
<b>F</b>	<b>Respect de la hiérarchie</b>	<b>10 points</b>
	L'agent doit connaître sa position administrative dans l'organigramme de sa collectivité et ainsi respecter tous les agents ayant un grade supérieur à lui ou à défaut son autorité territoriale	2
	Faire preuve de loyauté envers son administration et/ou son service (respect de la confidentialité des dossiers en cours, interdiction de divulguer des documents ou informations à des tiers extérieurs à la collectivité et/ou au service)	8
<b>G</b>	<b>Absentéisme</b>	<b>5 points</b>
	Inférieur à 15 jours	5
	Supérieur à 15 jours	2
	<b>TOTAL</b>	<b>100 points</b>

**ARTICLE 15 : Modalités de maintien du CIA en cas d'indisponibilité physique**

En cas de congés annuels, de congé maternité ou paternité ou adoption les indemnités seront maintenues,

En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, les indemnités seront maintenues, En cas de maladie ordinaire, les indemnités seront suspendues,

En cas de longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, et de temps partiel thérapeutique, les indemnités seront suspendues,

En cas d'absences pour raisons exceptionnelles, les indemnités sont maintenues.

**ARTICLE 16 : Exclusivité du CIA**

Le C.I.A est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, légalement cumulables.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide, à la majorité :**

- ✓ **D'INSTAURER** à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, L'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- ✓ **D'INSTAURER** à compter de sa mise en œuvre complète à l'État pour pouvoir l'appliquer à la fonction publique territoriale selon le principe de parité, le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- ✓ **DIT** que ce RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis les indemnités pour travail de nuit dimanche ou jours fériés, les indemnités pour travail supplémentaire ou astreinte,
- ✓ **AUTORISE** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus,
- ✓ **PREVOIT D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime,
- ✓ **DÉCIDE** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de références.

**PERSONNEL COMMUNAL****MISE EN CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA COMMUNE DE GUÉRARD TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) PAR L'INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E) ET DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)****Filière médico-sociale - Sous filière sociale**

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur 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,

- **Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

- **Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, Le décret du 20 mai 2014 instaure le principe de la généralisation du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon la parution des textes d'application. Ce régime indemnitaire se substitue aux différentes primes en place (IAT, IFTS, IEMP...). Le RIFSEEP va permettre de rationaliser et de simplifier les dispositifs pour les rapprocher de la Fonction Publique d'État,

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

- **Vu** la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,



- **Vu** l'avis du Comité Technique en date du 19 Septembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité de Guérard,

- **Vu** le tableau des effectifs,

- **Vu** les crédits inscrits au budget,

- **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 propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP, d'en déterminer les critères d'attribution et décide de mettre en place le nouveau régime indemnitaire composé de :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

#### **ARTICLE 1 : Date d'effet**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

#### **ARTICLE 2 : Les bénéficiaires**

Agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire prévoit la suppression de l'ancien régime.

#### **ARTICLE 3 : Grades concernés**

Dans notre commune, les grades pourvus actuellement concernés sont :

- ATSEM principal 2<sup>ème</sup> classe

Susceptibles d'évoluer selon les avancements de grade.

#### **Mise en place de l'IFSE**

#### **ARTICLE 4 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles territoriaux**

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximal annuel</b>	<b>PLAFOND REGLEMENTAIRE</b>
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières, référent, gestionnaire de dossiers	3 000 €	11 340 €
Groupe 2	ATSEM d'assistance technique et éducative de l'enseignement ainsi que de l'accueil de l'élève et de surveillance périscolaire (agent d'exécution)	1 800 €	10 800 €

#### **ARTICLE 5 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles territoriaux**

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les trois critères :

**Encadrement, coordination, pilotage et conception** : Responsabilités d'encadrement direct ; niveau d'encadrement dans la hiérarchie ; responsabilité de coordination ; responsabilité de projet ou d'opération ; responsabilité de formation d'autrui ; influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : Connaissances ; complexité ; niveau de qualification requis ; temps d'adaptation ; difficulté (exécution simple ou interprétation) ; autonomie ; initiative ; diversité des tâches, des dossiers ou des projets ; influence et motivation d'autrui

**Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur et de proximité** : les sujétions particulières correspondent à des contraintes spécifiques liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes. L'exposition de certains types de poste peut être physique ou s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent. Il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions : vigilance ; risques d'accident ; risque de maladie professionnelle ; responsabilité matérielle ; valeur du matériel utilisé ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur des dommages ; responsabilité financière ; effort physique ; tension mentale, nerveuse ; confidentialité ; relations internes ; relations externes ; facteurs de perturbation

**ARTICLE 6 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles territoriaux**

<b>AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des agents spécialisés des écoles maternelles territoriaux		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>GRADES</b>	<b>Montant indemnitaires fixé par la collectivité</b>	<b>Montant mini réglementaire Par grade</b>
Groupe 1	Agent spécialisé principal de 1 <sup>ère</sup> classe des écoles maternelles	130 €	1 350 €
	Agent spécialisé principal de 2 <sup>ème</sup> classe des écoles maternelles	130 €	1 350 €
Groupe 2	Agent spécialisé principal de 1 <sup>ère</sup> classe des écoles maternelles	130 €	1 200 €
	Agent spécialisé principal de 2 <sup>ème</sup> classe des écoles maternelles	130 €	1 200 €

**ARTICLE 7 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE**

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

	Montant Plafond	Montant mini délibéré	Montant plafond délibéré	Nombre d'agent	Montant Total
Groupe 1	11 340 €	130 €	3 000 €	1	3 000 €
Groupe 2	10 800 €	130 €	1 800 €	0	0

**ARTICLE 8 : Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE**

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle et :

- 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La diversification des compétences et des connaissances,
- L'évolution du niveau de responsabilités,
- Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis,

#### **ARTICLE 9 : Périodicité et modalité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

#### **ARTICLE 10 : Modalités de maintien de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique**

- En cas de congés annuels, de congé maternité ou paternité ou adoption les indemnités seront maintenues,
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, les indemnités seront maintenues,
- En cas de maladie ordinaire, les indemnités seront suspendues au bout de deux mois d'absence
- En cas de longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, et de temps partiel thérapeutique, les indemnités seront suspendues,
- En cas d'absences pour raisons exceptionnelles, les indemnités sont maintenues.

#### **ARTICLE 11 : Cumuls de l'IFSE**

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.),
- la prime de fonction informatique

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

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc...)
- 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 prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

#### **ARTICLE 12 : Attribution**

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

#### **Mise en place du Complément indemnitaire annuel CIA**

Un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques. L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- Les compétences,
- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- Les qualités relationnelles,
- Les acquis de l'expérience et formation de l'agent,

- Réserve et discrétion professionnelle,
- Le respect de la hiérarchie

### **ARTICLE 13 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'Etat.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

#### **Catégorie C**

<b>AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014		<b>MONTANTS ANNUELS</b>	
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>CIA - Montant maximal annuel</b>	<b>Plafonds réglementaires</b>
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	200 €	1 260 €
Groupe 2	ATSEM d'assistance technique et éducative de l'enseignement ATSEM d'accueil de l'élève et de surveillance	165 €	1 200 €

### **ARTICLE 14 : Modalités de versement**

Le C.I.A est versé une fraction en novembre de l'année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1. Le montant du CIA suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

#### **Barème - C.I.A -**

<b>Barème</b>	<b>Attribution de points</b>	<b>Part de la prime</b>
Comportement insuffisant et/ou Compétences à acquérir	0 à 15 points	-
Comportement à améliorer et/ou Compétences à développer	16 à 40 points	<b>30 %</b>
Comportement satisfaisant et/ou Compétences maîtrisées	41 à 60 points	<b>60 %</b>
Comportement très satisfaisant et/ou Expertise de la compétence	61 à 100 points	<b>100 %</b>

**Critères d'évaluation CIA**

<b>A</b>	<b>Compétences</b>	<b>21 points</b>
	Connaissance de l'environnement professionnelle	3
	Maîtrise des compétences	3
	Application des directives données	3
	Respect des normes et des procédures	3
	Capacités à rendre compte	3
	Autonomie dans le travail	3
	Résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs	3
<b>B</b>	<b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b>	<b>18 points</b>
	Implication, disponibilité	3
	Fiabilité et qualité du travail	3
	Rigueur, organisation	3
	Initiative et responsabilité	3
	Anticipation	3
	Adaptabilité, coopération	3
<b>C</b>	<b>Qualités relationnelles</b>	<b>18 points</b>
	Sens de l'écoute et du dialogue	3
	Discrétion	3
	Relation avec le public ou usagers	3
	Capacité à travailler en équipe	3
	Aptitude à la négociation pour éviter les conflits	3
	Sens de l'action collective et du service public	3
<b>D</b>	<b>Acquis de l'expérience et formation de l'agent</b>	<b>7 points</b>
	Mutation	2
	Emploi précédemment occupé ( <i>capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</i> )	3
	Formations en cours et à venir	2
<b>E</b>	<b>Réserve et discrétion professionnelle</b>	<b>21 points</b>
	Neutralité de l'agent dans l'expression de ses opinions	7
	Éviter tous comportement portant atteinte à la considération du service public par les usagers	6
	Secret professionnel de l'agent (l'agent doit respecter tous les secrets qu'il s'agisse des administrés ou des élus)	8
<b>F</b>	<b>Respect de la hiérarchie</b>	<b>10 points</b>
	L'agent doit connaître sa position administrative dans l'organigramme de sa collectivité et ainsi respecter tous les agents ayant un grade supérieur à lui ou à défaut son autorité territoriale	2
	Faire preuve de loyauté envers son administration et/ou son service (respect de la confidentialité des dossiers en cours, interdiction de divulguer des documents ou informations à des tiers extérieurs à la collectivité et/ou au service)	8
<b>G</b>	<b>Absentéisme</b>	<b>5 points</b>
	Inférieur à 15 jours	5
	Supérieur à 15 jours	2
	<b>TOTAL</b>	<b>100 points</b>

**ARTICLE 15 : Modalités de maintien du CIA en cas d'indisponibilité physique**

En cas de congés annuels, de congé maternité ou paternité ou adoption les indemnités seront maintenues,  
 En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, les indemnités seront maintenues, En cas de maladie ordinaire, les indemnités seront suspendues,  
 En cas de longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, et de temps partiel thérapeutique, les indemnités seront suspendues,  
 En cas d'absences pour raisons exceptionnelles, les indemnités sont maintenues.

**ARTICLE 16 : Exclusivité du CIA**

Le C.I.A est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, légalement cumulables.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide, à la majorité :**

- ✓ **D'INSTAURER** à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, L'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- ✓ **D'INSTAURER** à compter de sa mise en œuvre complète à l'État pour pouvoir l'appliquer à la fonction publique territoriale selon le principe de parité, le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- ✓ **DIT** que ce RIFSSEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis les indemnités pour travail de nuit dimanche ou jours fériés, les indemnités pour travail supplémentaire ou astreinte,
- ✓ **AUTORISE** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus,
- ✓ **PREVOIT D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime,
- ✓ **DÉCIDE** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de références.

**FINANCES****VERSEMENT D'UNE SUBVENTION À UNE ASSOCIATION GUÉRARDAISE ET DÉCISION MODIFICATIVE N° 2**

Monsieur le Maire expose aux membres du conseil municipal la demande de l'association "La Feuille de vigne Guérardaise".

Il rappelle que lors du vote du budget 2017 aucune subvention n'a été attribuée à cette association. Il se trouve que la contribution communale est nécessaire, malgré tout, du fait de la mise en place du grand projet de renaissance viticole de Guérard.

Il propose d'attribuer et de verser une subvention de 1.000€ à l'association "La Feuille de Vigne Guérardaise"

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

(M. Jean Pierre BEAUDET et Mme Patricia KISZEL ne prennent pas part au vote) :

- ✓ **DECIDE D'ATTRIBUER ET DE VERSER** la subvention comme indiqué ci-dessus.

Il convient donc, dans le cadre du versement d'une subvention d'un montant de 1 000,00€ à l'Association "La Feuille de Vigne Guérardaise" d'approuver la décision modificative n° 2 comme indiqué ci-dessous.

- VU le code général des collectivités territoriales,
- VU le budget 2017,

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

- ✓ **AUTORISE** la décision modificative n°2

**CHAPITRE 65 : AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE**

Compte 6574	+	1 000,00€ (augmentation de crédits)
Compte 6535	-	1 000,00€ (diminution de crédits)

La séance est levée à 19 heures 45.