

République Française

Département **MAINE-ET-LOIRE**

Commune **VAL DU LAYON - 49750**

SEANCE DU 30 MARS 2021

CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL

24 mars 2021

ORDRE DU JOUR :

- ✓ RESSOURCES HUMAINES Mise en place du RIFSEEP
- ✓ Questions et informations diverses

CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice	25
Quorum	13
Présent(s)	22
Absent(s)	3
Votant(s)	23
dont pouvoir(s)	1

L'an **deux mille vingt et un,**
le **30** du mois de **Mars**
à **20 heures 30,**

le conseil municipal de la commune de Val du Layon s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances (salle du Lattay - Saint Lambert du Lattay - 49750 Val du Layon), en session **ordinaire,**

sur **convocation** en date du
sous la **Présidence** de

24 mars 2021
Sandrine **BELLEUT**, Maire

Etaient présents (avec pouvoir - P)

Secrétaire de séance : **KASZYNSKI** Jean-Luc

Mmes	ACHARD Marina BELLEUT Sandrine (<i>Maire</i>) CAILLEAU Cynthia PETITEAU Luce	AUDIAU Fabienne BERNARD Marie-Dominique OGER Céline ROUSSEAU Sophie	BAQUE Sylvie CADY Sylvie PASQUIER Fabienne TESSE Fabienne
MM	BOISSEL Yann DAVY Gilles KASZYNSKI Jean-Luc (P) PATARIN Frédéric VERDIER Sébastien	MENARD Jean-Raymond PEZOT Rémi	DEVANNE Guy NOBLET Jean-Pierre THIBAudeau Yann

Etaient excusés (*avec pouvoir*)

Etaient absents

MM	CAVAREC-LECOMTE Nicolas COURANT Kôichi DERVIEUX Jean-Jacques (<i>KASZYNSKI Jean-Luc</i>)
----	---

ADOPTION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 9 MARS 2021

ADOpte A L'UNANIMITE

Madame le Maire informe les membres du conseil municipal avoir réceptionné en date du 11 mars 2021 la démission de Monsieur Jacques **LE ROUX** du conseil et avoir informé le Préfet comme le prévoit le code général des collectivités territoriales dans son article L.2121-4.

En application de l'article L.2122-18 du code général des collectivités territoriales et de la délibération n° DCM 056/2020 en date du 23 mai 2020 relative aux délégations accordées par le conseil au Maire, il est fait état en séance des décisions prises par le Maire :

N° Décision	Délégation	Objet	Précisions

RESSOURCES HUMAINES

DCM 034/2021

MISE EN PLACE DU RIFSEEP

RAPPORTEUR DE L'EXPOSE

Sandrine BELLEUT - Maire

Il est présenté en préambule les généralités et le cadre réglementaire de la mise en place du RIFSEEP (qui est applicable depuis 2016), puis l'état de la situation du régime indemnitaire actuel et un rappel sur la situation administrative et statutaire du personnel.

Quant à la méthodologie appliquée, il a été mis en place un groupe de travail spécifique composé d'élus et de représentants du personnel. S'agissant des groupes de fonction et de leur cotation, il a été retenu le principe de l'analyse critérielle selon laquelle chaque poste est coté selon des critères bien définis. Cette méthode a permis, en outre, de définir un mode de fonctionnement idéal en créant des groupes de fonctions avec pour objectif de structurer les services en positionnant par exemple des référents ou des coordinateurs (restauration, ménage). Actuellement, certaines fiches de poste n'existent donc pas, il convient de les créer et, selon les besoins, d'ouvrir ces postes en interne pour positionner un agent.

Les cotations de chaque groupe de fonctions ont été actées par le groupe de travail et avec un très large consensus. Une fois établi ce tableau de cotations des groupes de fonction, les principes budgétaires suivants ont été actés :

- **Réévaluer les primes de toutes les catégories (A, B, C), considérant le niveau plutôt bas du régime actuel ;**
- **Trouve un équilibre par rapport aux pratiques sur le territoire communautaire ;**
- **Être attractif dans politique de recrutement ;**

Ainsi, la méthode retenue est d'attribuer une valeur du point de cotation par groupe de fonction définissant ainsi une valeur mensuelle pour un équivalent temps plein. Après plusieurs simulations financières, une enveloppe qualifiée d'acceptable a ainsi été proposé au groupe de travail, à la commissions Finances puis au bureau municipal avant d'être présenté en conseil municipal pour validation.

DEBAT

S'agissant de l'enveloppe financière (x1.7 par rapport à 2020, soit +37.000 euros), il est demandé s'il n'est pas possible de lisser l'augmentation de manière progressive sur plusieurs années. Il est précisé que cette augmentation ne représente que 1.5 % du projet de budget et que le nouveau régime indemnitaire est évoqué depuis 4 ans. Les agents sont « *épuisés* » d'attendre et le risque serait de perdre des agents actuellement en poste.

Pour rassurer, par comparaison avec d'autres collectivités, les ratios sont raisonnables, avec notamment une prime qui représente 13% du traitement brut, et une enveloppe actuellement autour de 9% de la masse salariale (pour 1 année pleine).

Il est également précisé que certains agents ont actuellement une prime mensuelle qui se trouve au-dessus des valeurs définies dans le tableau des cotations, sujet sur lequel il est proposé de maintenir ces primes. Cependant, il est bien précisé que ce n'est pas une obligation (en précision le delta impacte de peu le budget global).

Il est posé la question de la pérennité des primes et de préciser que **l'IFSE** est versée mensuellement et constitue la part fixe. Par contre, il est bien prévu de faire tous les ans un entretien professionnel, lequel conditionnera le versement de la part variable (**CIA**). Pour ce faire, il faut actualiser toutes les fiches de poste d'une part et, ensuite, définir des objectifs et des critères d'évaluation quantifiables et facilement mesurables par l'évaluateur. Il est précisé également que ce CIA est facultatif à ce stade et n'est pas programmé.

Il est relevé le fait qu'il y a beaucoup d'agents pour peu d'équivalent temps plein, ce point pourrait ainsi être analysé plus en détail pour trouver des alternatives et gagner en efficience.

Concernant enfin les régies, une surcote est proposée pour les agents qui seront régisseurs, lesquelles régies vont être rationalisées : il est ainsi convenu d'avoir 3 régies (*Enfance/Jeunesse ; Campings ; Affaires générales*). En précision, un régisseur est financièrement responsable de sa régie.

Il est souhaité une mise en application de la présente délibération à compter du 1^{er} juin, ce qui implique une présentation du projet courant mai à l'ensemble du personnel.

DELIBERATION

La présente délibération vise à déterminer le régime indemnitaire des agents de la collectivité conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La fonction publique d'état déploie progressivement un nouveau dispositif indemnitaire, depuis mai 2014 : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Il devient progressivement le régime indemnitaire de référence qui va remplacer la plupart des primes et indemnités existantes. Les objectifs de l'Etat concernant le RIFSEEP sont les suivants :

- **Simplifier** en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade
- **Harmoniser** l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente
- **Valoriser** les fonctions des agents
- **Individualiser** le montant des primes
- **Reconnaître** les parcours professionnels et les acquis de l'expérience

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- **Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires,
- **Un complément indemnitaire (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

A. Mise en place de l'I.F.S.E. et du C.I.A

1. I.F.S.E : le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est ainsi liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Chacun de ces critères a été décliné comme suit :

CRITERES PROFESSIONNELS RETENUS PAR VAL DU LAYON	
1	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception Management politique, transversalité, montage et suivi de projets/pilotage, coordination, arbitrage, encadrement, accompagnement.
2	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions Connaissances de son environnement de travail liées au fonctionnement d'une collectivité, qualifications requises, actualisation des connaissances, autonomie, polyvalence/diversité des domaines d'interventions.
3	Sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel Horaires, travail de nuit, week-end..., poste isolé/fixe, disponibilité, risques/niveau de responsabilité (humaine, financière, juridique...), déplacements, relationnel (extérieur), image de la collectivité, exposition au public, exposition à l'effort et/ou à des gestes répétitifs.

Considérant la configuration des services et des besoins identifiés, les groupes de fonction ont été adaptés à la collectivité de Val du Layon, comme suit :

- **1 groupe de fonction en catégorie A**
- **2 groupes de fonction en catégorie B**
- **3 groupes de fonction en catégorie C**

Les plafonds d'IFSE sont fixés à 100 % des plafonds réglementaires en vigueur au moment de l'adoption de la délibération. Les montants individuels sont attribués au regard du rattachement du poste de chaque agent à un groupe de fonction.

2. C.I.A : le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Son attribution est facultative.

A ce jour, il est proposé de ne pas servir le C.I.A aux agents. Son éventuelle attribution sera différée dans le temps après étude de l'impact du versement de l'IFSE.

Pour autant, il convient de fixer par délibération des montants maxima. Les plafonds du CIA sont fixés à 50 % des plafonds réglementaires en vigueur au moment de l'adoption de la délibération. Le montant individuel versé à l'agent est compris selon un coefficient pouvant varier entre 0 % et 100 % du montant maximal délibéré.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle.

En outre, la règle de la fonction publique d'Etat est également respectée. Ainsi, le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, tel que le plafond du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie C

L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel, l'évaluateur fait une proposition de principe d'attribution du CIA dans le compte rendu de l'entretien professionnel.

Pour la commune, les critères d'évaluation retenus pour les entretiens professionnels sont

- **SAVOIR : Les compétences professionnelles et techniques :**
 - ✓ *Connaissances réglementaires relatives aux fonctions / Connaissance des procédures internes*
 - ✓ *Anticipation / Adaptabilité / Réactivité*
 - ✓ *Capacité à concevoir, conduire et évaluer une action / une mission*
- **SAVOIR FAIRE : L'efficacité dans le poste et la réalisation de ses objectifs :**
 - ✓ *Implication dans le travail / Rigueur / Être force de proposition*
 - ✓ *Sens de l'organisation et de la méthode*
 - ✓ *Initiative / Volonté d'acquérir de nouvelles connaissances*
- **SAVOIR ÊTRE : Les qualités relationnelles :**
 - ✓ *Capacité à travailler en équipe / Avec la hiérarchie*
 - ✓ *Appliquer les consignes / Rendre compte de son travail*
 - ✓ *Capacité à partager et diffuser l'information / Aptitude au dialogue*
 - ✓ *Relations avec le public (politesse, courtoisie)*
- **La capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :**
 - ✓ *Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives*
 - ✓ *Capacité à prendre des décisions / Faire appliquer les décisions / Synthétiser et faire le bilan / Rendre compte*
 - ✓ *Capacité à prévenir et arbitrer les différends*
 - ✓ *Sens de l'écoute, impulser, dynamisme, esprit d'ouverture, capacité à animer une équipe*

3. Détails des groupes de fonctions retenus et des plafonds

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS		IFSE montant maximum annuel*	CIA montant maximum annuel**
Groupe AG1	Direction générale		36 210 €	3 195 €
Groupe BG1	Responsable de service	Enfance / Jeunesse / Action sociale	17 480 €	1 190 €
		GRH / Administration générale		
		Gestion comptable / Assurances / Suivi de la commande publique		
Groupe BG2	Coordination	GRH / Administration générale	16 015 €	1 092 €
		Gestion comptable / Assurances / Suivi de la commande publique		
		Gestion des structures et des activités (ALSH / APS / TAP)		
Groupe CG1	Coordination	Gestion des structures et des activités (ALSH / APS / TAP)	11 340 €	630 €
		Communication		
		Culture et bibliothèque		
		Entretien des locaux		
		Gestion des campings		
Groupe CG2	Gestion avec technicité particulière	Urbanisme / Etat civil / Accueil	11 340 €	630 €
		Gestion de la Poste		
		Gestion d'une bibliothèque		
		Comptabilité		
	Référénts d'activités	APS Garderie		
		APS Restauration collective		
		ALSH		
		ATSEM		
		Jeunesse		
Groupe CG3	Exécution	Gestionnaire service Enfance	10 800 €	600 €
		Agent administratif polyvalent		
		ATSEM		
		Agent d'animation		
		Agent d'entretien		
		Agent de restauration		

* 100 % des plafonds réglementaires

** 50 % des plafonds réglementaires

B. Modalités et organisation du versement

1. Les bénéficiaires

- **Agents concernés par le versement du RIFSEEP (au prorata de leur temps de travail) :**
 - ✓ Agents titulaires et stagiaires à temps complet, partiel ou non complet,
 - ✓ Agents contractuels de droit public en CDI,
 - ✓ Agents contractuels de droit public en CDD :
 - IFSE : Agents contractuels sur emplois permanents et temporaires présents depuis plus de 6 mois (CDD continu et sans rupture entre chaque contrat),
 - CIA : Agents contractuels sur emplois permanents uniquement.
- **Agents exclus du dispositif indemnitaire :**
 - ✓ Agents de droit privé en contrat d'apprentissage, personnel sous contrat relevant du code du travail, personnel relevant d'un établissement doté d'une personnalité morale et financière distincte (régie, emploi d'avenir, ...),
 - ✓ Agents saisonniers,
 - ✓ Agents vacataires.

○ **Pour les cadres d'emplois énumérés ci-après :**

- ✓ *Attaché territorial*
- ✓ *Rédacteur territorial*
- ✓ *Adjoint administratif territorial*
- ✓ *Animateur territorial*
- ✓ *Adjoint territorial d'animation*
- ✓ *Agent territorial spécialisé des écoles maternelles*
- ✓ *Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques*
- ✓ *Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques*
- ✓ *Adjoint du patrimoine*
- ✓ *Ingénieur territorial*
- ✓ *Technicien territorial*
- ✓ *Adjoint technique territorial*
- ✓ *Agent de maîtrise*

Pour les cadres d'emplois pour lesquels aucun arrêté de transposition des montants applicables dans la fonction publique d'Etat n'a été pris à la date de l'adoption de la délibération, l'IFSE est versée selon le montant fixé par groupes de fonction.

L'adéquation avec le plafond réglementaire sera vérifiée lors de la publication dudit arrêté et le montant sera ajusté le cas échéant.

2. Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu par chaque agent avant la mise en place du RIFSEEP

La collectivité de Val du Layon fait le choix de mettre en place une clause de sauvegarde telle qu'évoquée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, c'est-à-dire qu'à situation égale, au moment du déploiement du RIFSEEP, aucun agent ne verra le montant de son régime indemnitaire mensuel diminuer.

Toutefois, les agents dont le montant antérieur de régime indemnitaire excède le plafond du groupe de fonction auquel est rattaché leur emploi coté bénéficient d'une « garantie indemnitaire » qui leur maintien, à compter de la mise en œuvre du RIFSEEP, leur niveau de régime indemnitaire antérieurement perçu ; ceci même dans le cas d'un changement de groupe de fonction dès lors que celui-ci aura toujours un plafond inférieur au montant garanti.

3. Périodicité du versement de l'IFSE et du CIA

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le CIA (si la collectivité décide de le mettre en place) sera versé annuellement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

4. Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

Le versement du régime indemnitaire pour les parts IFSE et CIA est conditionné par l'exercice effectif de l'activité. Le régime indemnitaire suivra le sort du traitement dans les cas suivants :

- ✓ *Congé de maladie ordinaire,*
- ✓ *Congé de longue maladie,*
- ✓ *Congé de longue durée,*
- ✓ *Congé pour grave maladie,*
- ✓ *Temps partiel thérapeutique.*
- ✓ *Grèves.*

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- ✓ *Congés annuels,*
- ✓ *Récupération de temps de travail,*
- ✓ *Utilisation du compte épargne temps,*
- ✓ *Autorisations exceptionnelles d'absence,*
- ✓ *Congés maternité, paternité, adoption,*
- ✓ *Congés pour accidents de service ou de trajet, pour maladies professionnelles,*
- ✓ *Congés pour exercice de mandats syndicaux ou formation syndicale,*
- ✓ *Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.*

5. Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen (sans emporter revalorisation systématique) :

- ✓ *en cas de changement de fonctions (mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions ou avec changement de groupe de fonctions),*
- ✓ *en cas de changement de grade à la suite d'une promotion, ou à la réussite à un concours.*
- ✓ *au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.*

6. Clause de revalorisation du RIFSEEP

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions (éventuellement en pourcentage) que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, sans qu'une nouvelle délibération ne soit nécessaire.

7. Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut 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'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.*
- ✓ *La prime de technicité forfaitaire des personnels de bibliothèques (P.T.F.),*
- ✓ *L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.*

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- ✓ *La Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.),*
- ✓ *L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),*
- ✓ *Les dispositifs d'intéressement collectif,*
- ✓ *Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,*
- ✓ *Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...), et les dépassements réguliers de cycle de travail,*
- ✓ *La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,*
- ✓ *L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).*
- ✓ *La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),*
- ✓ *La prime spéciale d'installation,*

- ✓ *L'indemnité de changement de résidence,*
- ✓ *L'indemnité de départ volontaire.*

Les anciennes primes de fin d'année versées font l'objet d'une intégration au sein de l'IFSE.

Surcote de l'IFSE dans le cadre des régies :

Compte tenu de l'impossibilité de cumul du RIFSEEP et de l'indemnité versée au titre des fonctions de régisseur d'avance et de recette, une surcote d'IFSE sera versée en complément de la part fonction d'IFSE aux agents concernés par l'exercice de telles fonctions.

Cette « IFSE régie » sera versée à l'agent occupant les fonctions de régisseur dans les conditions de montant et selon les modalités de versement déterminées par les délibérations et le cadre réglementaire en vigueur.

En cas d'évolution des fonctions (suppression ou modification de la régie), le montant de l'IFSE « régie » évoluera en conséquence.

8. Modalités d'attribution individuelle

Pour l'IFSE, le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus par groupe de fonction.

Pour le réexamen des situations individuelles, l'autorité territoriale procède par arrêté à l'éventuelle revalorisation du régime indemnitaire au titre de l'IFSE de l'agent, de manière temporaire ou définitive, dans la limite du plafond défini dans la présente délibération.

Pour le CIA (si la collectivité décide de le mettre en place), l'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite du montant maximum précisé dans la présente délibération. Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

9. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juin 2021. A compter de cette date, les délibérations instaurant un régime indemnitaire antérieur sont abrogées en conséquence.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^e alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

VU le décret n°2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

VU le décret n°2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

VU les arrêtés du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 28 avril 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 30 décembre 2016, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 10 décembre 2018, du 14 février 2019, du 8 avril 2019, du 23 décembre 2019, du 24 juin 2020, du 21 juillet 2020, du 7 août 2020, du 18 août 2020, pris pour l'application aux différents corps des administrations de l'état des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

VU la circulaire NOR RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU les délibérations de régime indemnitaire de chaque commune déléguée,

VU l'avis du comité technique en date du 4 mars 2021,

POUR	23
ABSTENTION	-
CONTRE	-

Après en avoir délibéré, le conseil municipal :

INSTAURE un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), calculé et versé selon les modalités définies ci-dessus,

AUTORISE le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP, dans le respect des principes définis ci-dessus,

PRECISE que les crédits nécessaires, calculés dans les limites fixées par les textes de référence, seront inscrits au budget de la collectivité.

INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES

- **INSTITUTION – Représentants de la commune** : suite aux 2 récentes démissions (Karine HUON, Jacques LE ROUX), le conseil va devoir se positionner pour définir de nouveaux représentants de la commune dans les instances où ils étaient présents (Association Le faux chai, GT Infrastructures).
- **INSTITUTION – Constitution du conseil** : les services de la Préfecture nous indiquent qu'il est possible de faire appel aux conseillers supplémentaires pour compléter le conseil. 2 suppléants concernés seront donc contactés.
- **MUSEE – AG** : les membres actifs du musée de la Vigne et du Vin remercient le conseil municipal de son implication dans le musée (subvention, mise à disposition d'un local), de sa participation aux débats et au nouveau projet.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à

La PROCHAINE séance du conseil se déroulera

23h00

MARDI 13 AVRIL

DCM 034/2021 - **RESSOURCES HUMAINES – MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

LISTE DES MEMBRES PRESENTS

Séance du 30 Mars 2021

ACHARD Marina	AUDIAU Fabienne	BAQUE Sylvie	BELLEUT Sandrine
BERNARD Marie-Dominique	BOISSEL Yann	CADY Sylvie	CAILLEAU Cynthia
CAVAREC-LECOMTE Nicolas Absent	COURANT Kôichi Absent	DAVY Gilles	DERVIEUX Jean-Jacques Absent <i>Pouvoir à J.-Luc KASZYNSKI</i>
DEVANNE Guy	KASZYNSKI Jean-Luc		
MENARD Jean-Raymond	NOBLET Jean-Pierre	OGER Céline	PASQUIER Fabienne
PATARIN Frédéric	PETITEAU Luce	PEZOT Rémi	ROUSSEAU Sophie
TESSE Fabienne	THIBAudeau Yann	VERDIER Sébastien	