

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 09 OCTOBRE 2018

(Convoquée le 02/10/2018)

L'an deux mille dix-huit et le neuf octobre à dix-huit heures trente,
Le Conseil Municipal de la Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi,
dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. AUSSEL Edmond, Maire,

Présents : M. PETIT Patrick, Mme CHADOURNE Francette, Mme PLET Judite, Mme PLANTE Régine, M. BERMOND Laurent, M. LECORRE Damien.

Absents-Excusés : M. LESCURE Nicolas, Mme LISSARRE Michelle, Mme KASSEMI Ikrame.

Procurations : - Mme LISSARRE Michelle à Mme CHADOURNE Francette.

Secrétaire de séance : M. PETIT Patrick.

M. le Maire ouvre la séance et indique que le quorum est atteint. Il annonce avoir reçu une procuration. Il est ensuite passé à l'ordre du jour.

1. MISE EN PLACE DU RIFSEEP

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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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,

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),

Vu l'avis du comité technique en date du 30 août 2018 relatif à la mise en place des 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 commune de SAINT RUSTICE,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *Attachés territoriaux ;*
- *Adjoint administratifs territoriaux ;*
- *Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *Adjoint techniques territoriaux ;*

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure

Le RIFSEEP sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

| | critères d'évaluation IFSE | Définition du critère |
|---|--|--|
| Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception | Niveau hiérarchique | Niveau du poste dans l'organigramme. Direction générale-Direction générale adjointe-direction de pôle-Responsabilité d'un service-coordination-chargé de mission- Chef d'équipe-Agent d'exécution. |
| | Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement) | Agents directement sous sa responsabilité. |
| | Type de collaborateurs encadrés | Cadres intermédiaires-cadres de proximité- Agents d'exécution |
| | Niveau d'encadrement | Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination |
| | Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) | Déterminant, fort, modéré, faible. |
| | Délégation de signature | Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non) |
| | Organisation du travail des agents, gestion des plannings | Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service |
| | Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat | Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle |
| | Conduite de projet | Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini |
| | Préparation et/ou animation de réunion | Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions |
| | Conseil aux élus | Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques |

| | critères d'évaluation IFSE | Définition du critère |
|---|---|--|
| Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions | Technicité/niveau de difficulté | Niveau de technicité du poste |
| | Champ d'application/polyvalence | Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers" |
| | Diplôme | Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste |
| | Habilitation/certification | Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...) |
| | Autonomie | Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) |
| | Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier) | Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités. |
| | 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 (ex : médecin) |
| | 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 |
| | 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) |

| | critères d'évaluation IFSE | Définition du critère |
|--|--|---|
| Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs) | C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3) |
| | Risque d'agression physique | Fréquent, ponctuel, rare |
| | Risque d'agression verbale | Fréquent, ponctuel, rare |
| | Exposition aux risques de contagion(s) | Fréquent, ponctuel, rare |
| | Risque de blessure | Fréquent, ponctuel, rare |
| | Itinérance/déplacements | L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante. |
| | Variabilité des horaires | Fréquent, ponctuel, rare |
| | Contraintes météorologiques | Fortes, faibles, sans objet |
| | Travail posté | Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil) |
| | Obligation d'assister aux instances | Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...) |
| | Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...) | Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité |
| | Engagement de la responsabilité juridique | Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité |
| | Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) | Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail |
| | Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime | Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit |
| Gestion de l'économat (stock, parc automobile) | Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus. | |

| | | |
|--|--|--|
| | 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) |
|--|--|--|

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

| Indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation | Nombre de points | Montant mensuel |
|---|--|---|------------------|-----------------|
| Capacité à exploiter les acquis de l'expérience | Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure | Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) | 4 | 20€ |
| | | Maîtrise | 3 | 15€ |
| | | Opérationnel | 2 | 10€ |
| | | Débutant | 1 | 5€ |

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée par semestre en juin et en décembre.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

| | critères d'évaluation CIA | Définition du critère |
|---|---|---|
| Compétences professionnelles et techniques | Connaissance des savoir-faire techniques | Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées |
| | Fiabilité et qualité de son activité | Niveau de conformité des opérations réalisées |
| | Gestion du temps | Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité |
| | Respect des consignes et/ou directives | Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ... |
| | Adaptabilité et disponibilité | Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service |
| | Entretien et développement des compétences | Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles |
| | Recherche d'efficacité du service rendu | Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu |
| Qualités relationnelles | Relation avec la hiérarchie | Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité |
| | Relation avec les collègues | Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle |
| | Relation avec le public | Politesse, écoute, neutralité et équité |
| | Capacité à travailler en équipe | Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information |

| | critères d'évaluation CIA | Définition du critère |
|--|--|---|
| Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur | Accompagner les agents | Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité |
| | Animer une équipe | Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer |
| | Gérer les compétences | Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées |
| | Fixer des objectifs | Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats |
| | Superviser et contrôler | Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe |
| | Accompagner le changement | Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion |
| | Communiquer | Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale |
| | Animer et développer un réseau | Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement |
| | Gestion de projet | Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini |
| | Adaptabilité et de résolution de problème | Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative |

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre au regard de la manière de servir et des objectifs de l'année N-1.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

| Cat. | Groupe | Cadre d'emplois | Intitulé de Fonctions | Montants max annuels IFSE | Montants max annuels CIA |
|------|--------|------------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| A | A4 | Attaché territoriaux | - Secrétaire de Mairie | 20 400 € | 3 600 € |
| C | C1 | Adjoint administratifs | - Agent accueil + urbanisme+ élections | 11 340 € | 1 260 € |
| | | Adjoint techniques | - Agent entretien + ALAE + Régisseur cantine | | |
| | C2 | Adjoint techniques | - Agent technique réfectoire + entretien bâtiments communaux - Agent polyvalent des services techniques | 10 800 € | 1 200€ |
| | | A.T.S.E.M | - A.T.S.E.M | | |

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature avec:

- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2019.

2. PRESENTATION DU RAPPORT DE LA C.L.E.C.T

M. le Maire présente à l'assemblée le rapport de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées approuvé le 30.08.2018 et passé en Conseil Communautaire le 11.09.2018.

Cette commission créée cette année suite au passage à la fiscalité Professionnelle Unique de la Communauté de Communes a eu un fonctionnement limité et dans son rapport, après avoir rappelé les modalités d'évaluation des charges transférées, les montants des allocations compensatrices provisoires et dérogatoires en cours de versement par douzièmes, entérine le principe d'une clause de revoyure en 2019 pour se donner le temps d'étudier les charges nouvellement transférées. Il est également indiqué que sera étudié un pacte moral et financier à venir pour les communes susceptibles de pâtir d'un manque à gagner consécutif à la perte de dotations liées à la fiscalité professionnelle (ce qui est notre cas).

Après validation de ce rapport, viendra dans un second temps la validation de l'attribution de compensation dérogatoire pour 2018.

Toutes ces informations données, M. le Maire propose donc la validation de ce rapport.

Un débat s'instaure alors au sein de l'assemblée. Il est d'abord fait le constat que ce fonctionnement n'est pas celui qui avait été annoncé, à savoir que les allocations compensatrices définitives seraient connues à la fin 2018. D'autre part, ceci laisse planer encore une certaine incertitude financière et un inconfort concernant la situation communale pour une année supplémentaire. Enfin, l'assemblée communale est vécue au mieux par ses membres comme une simple chambre d'enregistrement des décisions prises au niveau communautaire quand, comme ce fut le cas pour le passage en Fiscalité Professionnelle Unique la décision n'est pas simplement imposée à la commune.

M. le Maire rappelle que c'est le cas pour toutes les communes et que ce sont les règles légales du jeu de l'intercommunalité. Cependant l'assemblée tient à exprimer son mécontentement.

Il met aux voix le rapport de la CLECT qui a été présenté. Le résultat du vote est le suivant :

Contre : 7

Pour : 1

Abstention : 0

3. QUESTIONS DIVERSES.

- M. le Maire fait part de la réception d'une demande d'intention d'aliéner provenant du Tribunal de Grande Instance de Toulouse concernant la vente d'une parcelle nue cadastrée section B N° 620 sur saisie immobilière sise Côte du Jardinier dont la mise à prix de départ est 63.000 €.

Bien évidemment, la commune n'ayant aucun projet dans ce secteur n'exercera pas de droit de préemption.

L'ordre du jour étant épuisé,

La séance est levée à 19 heures 25.

Les Conseillers,