

SEANCE DU 19 JUILLET 2021

Convocation, le 13 juillet 2021

L'an deux mille vingt et un le dix-neuf juillet à 20 heures, les membres du conseil municipal se sont réunis à huis clos dans la mairie sur convocation du maire.

PRESENTS : *Mmes Cécile ETIENNE, Anne JORAM, Véronique LABICHE, Jennifer LAPIE Janine LETESSIER Sandrine MICHEL et Andrée SANSON*
MM. Olivier LEBRUN, Jack LELEGARD, Philippe LETENNEUR, Patrick NIOBEY Thierry RACINE et Didier QUESNEL

ABSENTS : *M. Christian BEAUQUET (procuration à M. Patrick NIOBEY)*
M Michel BERTIN (procuration à Mme Janine LETESSIER)

SECRETAIRE DE SEANCE : *M. Thierry RACINE*

✓ Critères d'attribution du régime indemnitaire

Le Conseil Municipal,

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 17 février 2021 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 Longueville.

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 du cadre d'emplois concerné (possibilité de prévoir l'attribution aux contractuels de droit public).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *secrétaires de mairie ;*
- *rédacteurs territoriaux ;*
- *adjoints administratifs territoriaux ;*
- *adjoints 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 collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques, le versement de l'IFSE est maintenu pendant :

- *les congés annuels et les autorisations exceptionnelles d'absence,*
- *les congés de maternité, paternité ou d'adoption,*
- *les congés d'accident de travail ou maladies professionnelles reconnues,*
- *les 21 premiers jours cumulés de congés de maladie ordinaires.*

L'IFSE cessera d'être versée pendant :

- *les congés de longue maladie, de grave maladie et longue durée,*
- *les congés de maladie ordinaire impliquant une absence cumulée supérieure à 21 jours.*

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.

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.

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.

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 mensuellement.

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.

	<i>Exemples de critères d'évaluation CIA</i>	<i>Définition du critère</i>
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

	Exemples de 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 résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé 1 fois par an en décembre.

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

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires IFSE	PLAFONDS indicatifs réglementaires CIA
A	A1	Secrétaire de Mairie	18105 €	1200 €	36210 €	6390 €
	A2	Secrétaire de Mairie	16055 € Dont 220 € Régie	1000 €	32130 €	5670 €
B	B1	Rédacteur	8740 €	1000 €	17480 €	2380 €
	B2	Rédacteur	8008 €	900 €	16015 €	2185 €
C	C1	Adjoint administratif	5670 €	900 €	11340 €	1260 €
	C2	Adjoint administratif	5400 €	800 €	10800 €	1200 €
	C1	Adjoint technique	5670 €	700 €	11340 €	1260 €
	C2	Adjoint technique	5400 €	600 €	10800 €	1200 €

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide avec 14 voix pour et une abstention

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte 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 (préciser si toutes les délibérations sont concernées) ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2021.

✓ **Participation financière au SIS (Syndicat Intercommunal Scolaire)**

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal :

- Le SIS Longueville-Yquelon a pour mission d'appliquer une politique homogène permettant l'augmentation des effectifs, d'éviter les départs des enfants vers d'autres communes, d'accueillir les enfants venant d'autres communes n'ayant pas de structure d'accueil. La commune de Longueville a transféré toutes les compétences liées à la gestion administrative et financière.
- Le SIS Longueville-Yquelon regroupe 2 communes, Longueville et Yquelon. Le SIS Longueville-Yquelon demande une participation financière calculée au prorata du nombre d'habitants de chacune des communes (Longueville 611 habitants, Yquelon 1 155 habitants).

Pour l'année 2020 la participation financière due au SIS Longueville/Yquelon s'élève à 250 000 € répartie entre les 2 communes Longueville et Yquelon ; la commune de Longueville ayant 611 habitants, sa participation s'élève à 86 494.90 €.

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

- Décide de verser au SIS une participation financière de 86 494.90 €,
- Le versement de la participation financière s'effectuera selon les besoins du SIS,
- D'inscrire les crédits nécessaires au budget primitif 2021

✓ **Autorisation au maire pour faire une demande de DETR (Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux) au titre des travaux du cimetière**

Le Conseil Municipal

Vu le code général des collectivités territoriales

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire concernant :

- Des travaux d'aménagement du cimetière (intérieur) et plantations paysagères à l'extérieur
- Des travaux d'aménagement paysager du chemin piétonnier de la Côte à la Rose et autres chemins piétonniers

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à l'unanimité

- d'arrêter le projet des travaux ci-dessus cité

- d'autoriser monsieur le maire à solliciter une subvention au titre de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR)

✓ *Présentation du projet « Norais services »*

✓ *Questions diverses*

Néant

La séance est levée à 22 heures 10.