

## PROCÈS VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 31 MARS 2021 (N°2)

Le trente et un mars deux mille vingt et un à dix heures trente minutes, le Conseil Municipal de Cély-en-Bière s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances sur convocation et sous la Présidence de Monsieur Francis GUERRIER, Maire.

**ETAIENT PRESENTS** : Mesdames et Messieurs : Francis GUERRIER, Maire, Violette DESCHAMPS, Charles QUERNE, Nicole BRULE, Adjoints, Martine QUERNE, Janine RABIAN, Arlette RUSCH, Conseillers municipaux.

**ABSENTS REPRESENTES** :

Monsieur Michel ARNOULT donne pouvoir à Monsieur Francis GUERRIER.  
Monsieur Guillaume PINHO donne pouvoir à Monsieur Francis GUERRIER.  
Madame Cécile CRUZ donne pouvoir à Madame Janine RABIAN.  
Monsieur Sylvain VANÇON donne pouvoir à Madame Janine RABIAN.  
Madame Valérie FAGES donne pouvoir à Madame Violette DESCHAMPS.  
Monsieur Guillaume GAUTIER donne pouvoir à Madame Arlette RUSCH.  
Monsieur Sébastien LECERF donne pouvoir à Madame Arlette RUSCH.

**ABSENT** : Julien BLESTEL.

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE** : Madame Nicole BRULE.

---

**ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 5 FEVRIER 2021**

Le procès-verbal de la séance du 5 février 2021, adressé in extenso à chaque membre, est adopté et signé à l'unanimité des membres présents.

**5 MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

La présente délibération annule et remplace la précédente en date du 18 décembre 2018,

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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'État,  
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,  
Vu la circulaire conjointe de la Direction générale des collectivités locales et de la Direction générale des finances publiques du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,  
Vu l'avis du comité technique en date du 9 mars 2021 relatif à la mise à jour du RIFSEEP de la commune de Cély-en-Bière,  
Vu le tableau des effectifs,  
Vu les crédits inscrits au budget,

Considérant qu'il y a lieu de procéder à une simple mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) portant sur l'application du régime indemnitaire existant inchangé, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP comme suit :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. 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 ;
- d'un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, facultatif.

La commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

### **I. Bénéficiaires**

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel et aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

### **II. Grades concernés**

Les grades concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché
- Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint technique
- ATSEM principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe

### **III. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté du Maire.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis et les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

#### **Pour les catégories A :**

##### **➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux de catégorie A**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

- Le cadre d'emploi des attachés territoriaux de catégorie A est réparti dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonction	Emploi ou fonction exercée	Grades	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe 1	Secrétaire général - Responsabilité d'une direction de collectivité	Attaché	9321 €	900 €
Groupe 2	/	/	/	/
Groupe 3	/	/	/	/
Groupe 4	/	/	/	/

- Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des attachés territoriaux : les emplois sont classés en groupes de fonctions selon les critères suivants : responsabilité d'encadrement direct, niveau d'encadrement dans la hiérarchie, connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire), niveau de qualification requis, missions spécifiques, difficulté du poste, ampleur du champ d'action, autonomie.

- Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE et au CIA des attachés territoriaux : seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE et du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

- Groupe 1 : valeur du plafond x par le nombre d'attachés territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 1.

- Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux : sans objet.

**Pour les catégories B :**

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

- Le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux est réparti dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonction	Emploi ou fonction exercée	Grades	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe 1	/	/	/	/
Groupe 2	Gestionnaire comptabilité paie avec expertise sans encadrement	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe ou 1 <sup>ère</sup> classe	7 601 €	850 €
Groupe 3	/	/	/	/

- Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : les emplois sont classés en groupes de fonctions selon les critères suivants : responsabilité d'encadrement direct, connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire), niveau de qualification requis, missions spécifiques, difficulté du poste, ampleur du champ d'action, autonomie.

- Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE et au CIA des rédacteurs territoriaux : seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE et du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

- Groupe 2 : valeur du plafond x par le nombre de rédacteurs territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 2.

- 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 : sans objet.

**Pour les catégories C :**

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

- Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux est réparti dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonction	Emploi ou fonction exercée	Grades	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe 1	/	/	/	/
Groupe 2	Agent d'accueil, secrétariat	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	6829 €	850 €

- Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : les emplois sont classés en groupes de fonctions selon les critères suivants : responsabilité d'encadrement direct, connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire), niveau de qualification requis, missions spécifiques, difficulté du poste, ampleur du champ d'action, autonomie.

- Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE et au CIA des adjoints administratifs territoriaux : seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE et du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

- Groupe 2 : valeur du plafond x par le nombre d'adjoints administratifs territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 2.

- 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 : sans objet.

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

- Le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux est réparti dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonction	Emploi ou fonction exercée	Grades	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe 1	/	/	/	/
Groupe 2	Agent d'entretien, agent de restauration	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe, Adjoint technique	5 600 €	750 €

- Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : les emplois sont classés en groupes de fonctions selon les critères suivants : responsabilité d'encadrement direct, connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire), diversification des compétences et connaissances, niveau de qualification requis, habilitations réglementaires, initiatives, autonomie.

- Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE et au CIA des adjoints techniques territoriaux : seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE et du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

- Groupe 2 : valeur du plafond x par le nombre d'adjoints techniques territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 2.

- 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 : voir tableau ci-dessus.

➤ **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)**

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

- Le cadre d'emploi des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonction	Emploi ou fonction exercée	Grades	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe 1	/	/	/	/
Groupe 2	ATSEM n'ayant pas de responsabilité de direction ou de coordination	ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	3 800 €	750 €

- Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des ATSEM : les emplois sont classés en groupes de fonctions selon les critères suivants : responsabilité d'encadrement direct, connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire), niveau de qualification requis, missions spécifiques, difficulté du poste, ampleur du champ d'action, autonomie.
- Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE et au CIA des ATSEM : seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE et du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :
  - Groupe 2 : valeur du plafond x par le nombre d'ATSEM dont les fonctions sont classées en groupe 2.
- Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des ATSEM : sans objet.

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

- Le cadre d'emploi des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonction	Emploi ou fonction exercée	Grades	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe 1	/	/	/	/
Groupe 2	Agent chargé de la conception, la mise en œuvre et la coordination des activités d'animation sans encadrement	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	5 609 €	850 €

- Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation : les emplois sont classés en groupes de fonctions selon les critères suivants : responsabilité d'encadrement direct, connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire), niveau de qualification requis, missions spécifiques, difficulté du poste, sujétions particulières (horaires décalés), autonomie.
- Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE et au CIA des adjoints territoriaux d'animation : seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE et du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :
  - Groupe 2 : valeur du plafond x par le nombre d'adjoints territoriaux d'animation dont les fonctions sont classées en groupe 2.

- Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation : sans objet.

#### **IV. Décomposition du RIFSEEP, Modalités de calcul et d'application :**

##### **4.1 IFSE**

##### **4.1.1 : IFSE - Part fonctionnelle liée au poste :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus. Cette composante de l'IFSE est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle. Par conséquent, ce montant annuel est fixe.

Les montants sont déterminés comme suit, par emploi ou poste occupé :

Emploi / Poste occupé	Cadre d'emplois / Catégorie	Groupe de fonction	IFSE - Part fonctionnelle annuelle fixe
Secrétaire général - régisseur	Attachés territoriaux / A	1	4 821 €
Gestionnaire comptabilité - paie - régisseur	Rédacteurs territoriaux / B	2	3 601 €
Agent d'accueil - secrétariat - régisseur	Adjoints administratifs territoriaux / C	2	3 029 €
Agent d'entretien polyvalent	Adjoints techniques territoriaux / C	2	2 000 €
Agent d'entretien voirie - espaces verts	Adjoints techniques territoriaux / C	2	1 200 €
Agent d'entretien bâtiments et surveillance cantine	Adjoints techniques territoriaux / C	2	1 000 €
Agent de restauration	Adjoints techniques territoriaux / C	2	2 000 €
ATSEM	ATSEM / C	2	1 300 €
Agent d'animation - régisseur suppléant	Adjoints territoriaux d'animation	2	2 309 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. Les montants font l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

#### **4.1.2 : IFSE - Part liée à l'expérience professionnelle :**

Considérant la taille de la collectivité, ses effectifs et par conséquent les faibles possibilités de mutation interne et de changement de groupe de fonction, il est proposé d'instituer une part de l'IFSE affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent.

Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

La valorisation de l'expérience professionnelle s'appuiera sur 3 critères d'appréciation :

- L'effort de formation professionnelle (formations facultatives), à l'exclusion des formations obligatoires, recyclages, permis, préparation aux concours...
- L'approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
- La progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures.

Les montants sont déterminés comme suit, par emploi ou poste occupé :

Emploi / Poste occupé	Cadre d'emplois / Catégorie	Groupe de fonction	IFSE - Part expérience professionnelle - montant annuel maximum
Secrétaire général	Attachés territoriaux / A	1	4 200 €
Gestionnaire comptabilité – paie	Rédacteurs territoriaux / B	2	3 700 €
Agent d'accueil – secrétariat	Adjointes administratifs territoriaux / C	2	3 500 €
Agent d'entretien polyvalent	Adjointes techniques territoriaux / C	2	3 300 €
Agent d'entretien voirie - espaces verts	Adjointes techniques territoriaux / C	2	2 200 €
Agent d'entretien bâtiments et surveillance cantine	Adjointes techniques territoriaux / C	2	1 900 €
Agent de restauration	Adjointes techniques territoriaux / C	2	2 500 €
ATSEM	ATSEM / C	2	2 200 €
Agent d'animation	Adjointes territoriaux d'animation / C	2	3 000 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les montants font l'objet d'un réexamen :

- pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part de la prime liée à l'expérience professionnelle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

#### **4.1.3 : IFSE - Part liée à la présence des agents durant l'année :**

Un montant individuel sera attribué aux agents en complément de la part fonctionnelle et de la part liée à l'expérience professionnelle. Il est conditionné à la présence de l'agent durant une période de référence annuelle.

Définition de la période de référence : elle court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N-1, soit pour un agent à temps complet, 226 jours travaillés. Les jours de présence correspondent aux jours travaillés par l'agent cumulés sur l'ensemble de la période de référence.

Pour les agents à temps non complet, le temps de présence à prendre en compte sera proportionnel aux nombres de jours effectifs totaux de travail sur la période de référence. Le calcul du nombre de jours à prendre en compte pour la détermination des montants sera arrondi à l'entier supérieur.

Définition des jours de présence : les jours de maladie ordinaire, à l'exception des suites opératoires graves, ne sont pas comptabilisés dans le temps de présence. En revanche, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence, les congés de maternité ou paternité, les congés d'adoption, les accidents de service, les formations professionnelles sont comptabilisés comme des présences effectives.

Détermination du montant de l'indemnité :

Les montants sont déterminés comme suit, par emploi ou poste occupé :

Emploi / Poste occupé	Cadre d'emplois / Catégorie	Groupe de fonction	IFSE - Part présence – montant annuel maximum
Secrétaire général	Attachés territoriaux / A	1	300 €
Gestionnaire comptabilité – paie	Rédacteurs territoriaux / B	2	300 €
Agent d'accueil – secrétariat	Adjoint administratifs territoriaux / C	2	300 €
Agent d'entretien polyvalent	Adjoint techniques territoriaux / C	2	300 €
Agent d'entretien voirie - espaces verts	Adjoint techniques territoriaux / C	2	300 €
Agent d'entretien bâtiments et surveillance cantine	Adjoint techniques territoriaux / C	2	300 €
Agent de restauration	Adjoint techniques territoriaux / C	2	300 €
ATSEM	ATSEM / C	2	300 €
Agent d'animation	Adjoint territoriaux d'animation	2	300 €

Les montants sont modulés en fonction des jours de présence comme suit :

Temps de présence	Entre 226 et 205 jours	Entre 204 et 198 jours	Entre 197 et 191 jours	Entre 190 et 184 jours	Moins de 184 jours
Modulation du montant	100 %	75%	50%	25%	0%

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

La part de la prime liée à la présence de l'agent sera versée mensuellement l'année N, par référence à l'année N-1, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

#### **4.2 CIA : Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir :**

Application : en vertu du principe de parité, il sera fait application du CIA dès sa mise en œuvre complète par l'Etat.

Montant et évaluation : Il est proposé d'attribuer individuellement, chaque année, un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et de leur manière de servir en affectant aux montants plafonds annuels définis au paragraphe II un coefficient pouvant varier de 0 à 100%.

Le coefficient déterminant le montant individuel est fixé par arrêté du Maire.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Bénéficiaires : Tous les agents fonctionnaires ou stagiaires et tous les agents contractuels de droit public appartenant aux groupes de fonction définis au paragraphe II peuvent prétendre à ce complément indemnitaire sans condition minimum de durée effective de travail de l'agent.

Versement : La part liée à la manière de servir sera versée annuellement durant l'année N+1 suivant l'évaluation annuelle.

## **V. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

### **➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- Les Indemnités de régisseur,

En revanche, le RIFSEEP est 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, élections, astreintes ...).

**VI. Modalités de maintien ou de suppression :**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes, à l'exception de la part IFSE liée à la présence des agents durant l'année, suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident de travail et maladies professionnelles, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie ou de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

**VII. Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 10 avril 2021.

**VIII Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

**IX Voies et délais de recours :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :

DECIDE :

- De modifier, selon les modalités définies ci-dessus, à compter du 10 avril 2021 pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emploi ci-dessus, une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA),
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes du régime indemnitaire, dans le respect des principes définis ci-dessus,
- que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

**6 MISE A JOUR DU TABLEAU DES EMPLOI PERMANENTS DE LA COMMUNE DE CELY-EN-BIERE**

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique.

Considérant la nécessité de mettre à jour le tableau des emplois permanents de la commune,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'adopter le tableau des emplois permanents suivants :

Catégorie	Filière	Budgétaire	Effectivement pourvu titulaire (préciser TC ou TNC)	Effectivement pourvu contractuel (préciser TC ou TNC)
	<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
	<i>Service administratif</i>			
Catégorie A	Attaché territorial	1	1 TC	
Catégorie B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1 TC	
Catégorie B	Rédacteur	0	0	0
Catégorie C	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1 TC	
	<b>TOTAL Filière administrative</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
	<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
	<i>Services techniques</i>			
Catégorie C	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	0	0	0
Catégorie C	Adjoint technique	2		2 TC
	<i>Services restauration scolaire et entretien</i>			
Catégorie C	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	0	0	0
Catégorie C	Adjoint technique	2	2 TC	
	<b>Total filière technique</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>			
Catégorie C	ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1 TC	
	<b>Total filière médico-sociale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>FILIERE ANIMATION</b>			
Catégorie C	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1 TNC	
	<b>Total filière animation</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- ADOPTE le tableau des emplois permanents ainsi proposé qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021,
- DIT que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget communal, chapitre 012.

#### **7 CREATION D'UN EMPLOI CONTRACTUEL LIE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE**

Monsieur le Maire rappelle que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant. Il appartient donc au Conseil municipal de fixer les emplois à temps complet ou non complet nécessaires au fonctionnement des services municipaux.

Les emplois liés à un accroissement temporaire d'activité peuvent être créés pour une durée déterminée (durée maximale de 12 mois) sous la forme d'un contrat.

Le Maire propose de créer l'emploi suivant :

- Dans le cadre de la mise en forme sur supports numériques de plans communaux des routes, sentes, chemins et bâtiments, création d'un emploi contractuel d'agent de maîtrise territoriale, pour une période transitoire nécessaire à la mise en forme de ces plans, rémunéré sur la base forfaitaire de 15 € nets de l'heure.

VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes et de leurs établissements publics,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant statuts de la Fonction Publique Territoriale,

VU l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en vertu duquel les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ; et que celui-ci doit mentionner sur quel(s) grade(s), il habilite l'autorité à recruter,

CONSIDERANT qu'en raison de la technicité du travail lié à en forme sur supports numériques de plans communaux des routes, sentes, chemins et bâtiments, Il y aurait lieu de créer un emploi temporaire d'agent de maîtrise à temps non complet pour une période transitoire nécessaire à l'établissement de ces plans;

Le Conseil municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- DECIDE de créer un emploi temporaire d'agent de maîtrise en charge de la mise en forme sur supports numériques de plans communaux des routes, sentes, chemins et bâtiments, à compter du 10 avril 2021, pour une période transitoire nécessaire à la mise en forme sur supports numériques de plans, avec une rémunération établie sur une base forfaitaire de 15 € nets de l'heure.
- MODIFIE en conséquence le tableau des emplois de la commune ;
- HABILITE le Maire à recruter un agent contractuel pour pourvoir cet emploi.

**8 ADHESION A LA CONVENTION CONSTITUTIVE DU GROUPEMENT DE COMMANDES RELATIF A LA FOURNITURE ET LIVRAISON DE REPAS EN LIAISON FROIDE POUR LA RESTAURATION SCOLAIRE ET LES ACCUEILS DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT ET AUTORISATION DE SIGNER LE MARCHE ET/OU ACCORD-CADRE ET MARCHE SUBSEQUENT**

Monsieur le Maire expose à l'assemblée que le développement des circuits courts alimentaires de proximité et la sensibilisation des habitants au bien-manger et manger local est l'un des grands axes du projet de territoire du Pays de Fontainebleau. Le plan d'actions alimentaires s'articule autour de deux volets principaux : le renforcement des débouchés des circuits courts alimentaires de proximité dans la restauration collective locale, la perspective de création d'une cuisine centrale sur le territoire.

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2020, un groupe de travail a été lancé avec les communes volontaires afin de travailler conjointement à la rédaction d'un cahier des charges commun pour la commande de repas livrés. Les communes intéressées ont convenu de l'intérêt de recourir au groupement de commandes selon les modalités des articles L2113-6 et L2113-7 du Code de la Commande Publique en vue de la passation d'un marché de fourniture et la livraison de repas en liaison froide pour la restauration scolaire et les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH).

Le groupement de commandes permet à l'ensemble des collectivités de lancer une consultation groupée et permet d'obtenir des tarifs préférentiels. Compte tenu de la complexité du contenu technique du cahier des charges et de la procédure à conduire, cette démarche s'inscrit dans une logique de simplification administrative et d'économie financière. Au-delà de l'aspect administratif et financier, l'harmonisation des cahiers des charges s'inscrit dans la perspective de création d'une cuisine centrale sur le territoire de l'agglomération.

A cette fin, une convention simple de ce groupement de commandes a été établie. Cette convention prend acte du principe et de la création du groupement de commandes en vue de la passation d'un marché de fourniture et la livraison de repas en liaison froide pour la restauration scolaire et les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH).

Les objectifs de ce groupement de commandes seront principalement :

- D'assurer un service public de repas cohérent, optimal et adapté aux besoins de l'enfant à l'échelle du territoire intercommunal.
- De permettre la mise en œuvre de critères tant qualitatifs (produits bio, produits régionaux et de saison...), que quantitatifs (grammages) au meilleur prix.
- De s'assurer du respect, par le prestataire, de la réglementation en vigueur.
- De réaliser, le cas échéant, des économies et d'optimiser financièrement les prestations grâce à l'effet volume.
- De réduire le gaspillage alimentaire en adaptant les quantités livrées à l'appétit et au goût des enfants.
- De simplifier les démarches administratives des communes.
- De bénéficier d'un accompagnement technique plus important.

Les conditions et modalités de fonctionnement de ce groupement sont définis dans une convention annexée à la présente délibération.

Il est ainsi proposé à l'assemblée de bien vouloir :

- Accepter les termes de la convention simple du groupement de commande annexée à la présente délibération,
- Autoriser Monsieur le Maire à signer la convention simple du groupement de commandes relatif à la passation d'un marché de fourniture et la livraison de repas en liaison froide pour la restauration scolaire et les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) et tous les documents afférents à la présente convention et notamment ses avenants,
- Autoriser Monsieur le Maire à pouvoir signer le marché, accord-cadre et marché subséquent dans le cadre du groupement de commandes, ainsi que les décisions relatives à leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- ACCEPTE les termes de la convention simple du groupement de commande annexée à la présente délibération,
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer la convention simple du groupement de commandes relatif à la passation d'un marché de fourniture et la livraison de repas en liaison froide pour la restauration scolaire et les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) et tous les documents afférents à la présente convention et notamment ses avenants,
- AUTORISE Monsieur le Maire à pouvoir signer le marché, accord-cadre et marché subséquent dans le cadre du groupement de commandes, ainsi que les décisions relatives à leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget.

## **9 RENOUELEMENT DE LA CONVENTION RELATIVE A LA MISE A DISPOSITION D'ABRIS-VOYAGEURS AVEC LE DEPARTEMENT DE SEINE ET MARNE**

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, ACCEPTE la convention relative à la mise à disposition d'abris voyageurs avec le Département de Seine et Marne et AUTORISE le Maire à signer ladite convention.

## **QUESTIONS DIVERSES**

Elections régionales et départementales : Madame RABIANTE demande les modalités d'organisation des élections. Réponse : les élections régionales et départementales auront lieu concomitamment les 13 et 20 juin 2021. Les deux bureaux de vote seront dans la même salle.

PNR : Madame RABIANTE fait part à l'assemblée de l'appel à motion adressé par le Parc aux communes contre les exhaussements et déversements de terres effectués dans le cadre des travaux du Grand Paris. Un appel à la vigilance est lancé contre des pratiques désastreuses pour l'environnement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à onze heures trente minutes.

Le Maire  
Francis GUERRIER



Le 2<sup>ème</sup> Adjoint  
Charles QUERNE

La 1<sup>ère</sup> Adjointe  
Violette DESCHAMPS

La 3<sup>ème</sup> Adjointe  
Nicole BRULE

Arlette RUSCH

Janine RABIAN

Martine QUERNE