



**Date de la convocation**

21 juin 2024

**Date d'affichage**

Le vingt-six juin deux mille vingt-quatre, 20h03, le Conseil Municipal s'est réuni, sous la présidence de Monsieur François VENANZUOLA, maire.

**Les membres présents en séance :** Messieurs ABIDI Mohamed, ANTHOINE Emmanuel, BERGEZ Christian, BONVOISIN Jean-Paul, CANCHON Olivier, DEPOTS Emmanuel, FAVRIL Daniel, VENANZUOLA François, Mesdames BAUER Marie-Ange, CHAILLOU Delphine, DUMENIL Stéphanie, RIBERT Nathalie, FECHA Carine, MANZAGOL Françoise, ROBERT Brigitte.

**Les membres absents en séance :** Messieurs ARLANDIS Mathieu, DEPUTTER Frédéric, LEMAIRE Laurent, Mesdames DOUZERY Caroline, Madame SIMON Mathilde.

**Le ou les membre(s) ayant donné un pouvoir :**

Monsieur ALCAZAR Franck donne pouvoir à Madame DUMENIL Stéphanie ;  
Monsieur DIDIER Frédéric donne pouvoir à Monsieur BERGEZ Christian ;  
Madame ETOURNEAU donne pouvoir à Monsieur DEPOTS Emmanuel ;

Nombre de Membres :	23
En exercice :	23
Présents :	15
Pouvoir(s) :	3
Absent(s) :	5
Votant(s) :	18

\*\*\*\*\*

Monsieur le Maire ouvre la séance à 20 heures 03 minutes.

Il constate que le quorum est atteint.

Monsieur le Maire procède à la lecture de l'ordre du jour :

- 1- Approbation du CR succinct du 05 avril 2024
- 2- Décisions du Maire
- 3- Délibération fixant les montants des frais de scolarité maternelle/élémentaire
- 4- Révision libre des Attributions de Compensation (AC) liée au reversement d'une quote-part des recettes de la taxe de séjour perçue par la Communauté de Communes
- 5- Redevance GRDF
- 6- Redevance GRDF
- 7- Délibération relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – COMMUNE

Le Conseil Municipal désigne Madame Stéphanie DUMENIL comme secrétaire de séance.

Un point relatif à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour la caisse des écoles a été rajouté à l'ordre du jour.

#### **D.018.2024 – Approbation du compte-rendu du 05 avril 2024**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**Vu** le compte rendu de la séance du 05 avril 2024 ;

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

➤ **ADOpte** le compte rendu du conseil municipal du 05 avril 2024

**Délibération adoptée par 16 Pour, 0 contre et 2 abstentions**  
**Abstentions : Emmanuel DEPOTS, Camille ETOURNEAU.**

#### **D.019.2024 – Décisions du Maire**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**Vu** la délibération n°2021-056 du Conseil Municipal en date du 15 décembre 2021 donnant délégation à Monsieur le Maire ;

**Considérant** que les décisions prises par le Maire doivent faire l'objet d'une information au Conseil Municipal ;

Sur proposition du Maire :

**PREND ACTE** des décisions prises par Monsieur le Maire des numéros D002-2024 à D009-2024, en application de l'article L2122-23 du Code Général des Collectivités Territoriales (cf. : tableau en annexe).

#### **D.020.2024 – Délibération fixant les montants de frais de scolarité maternelle/élémentaire**

**Vu** la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 et notamment son article 23 modifié par l'article 37 de la loi n° 86-972 du 19 août 1986 relatifs à la mise en œuvre du transfert de compétences en matière d'enseignement,

**Vu** le décret n° 86-425 du 12 mars 1986 relatif à l'application des dispositions dérogatoires à l'accord préalable de scolarisation prononcé par la Commune de résidence, pour tenir compte des situations familiales particulières,

**Considérant** qu'il y a lieu de fixer la participation financière des Communes de résidence des enfants extérieurs scolarisés à Chaumes-en-Brie en fonction du coût de revient d'un enfant scolarisé dans le secteur public,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité** :

➤ **DECIDE** de fixer les participations financières à compter du 01 janvier 2024 comme suit :

- ✓ Enfant scolarisé en classe maternelle : 1 200 €
- ✓ Enfant scolarisé en classe élémentaire : 700 €

**Délibération adoptée par 18 Pour, 0 contre et 0 abstention.**



**D.021.2024 – Révision libre des Attributions de Compensation (AC) liées au reversement d'une quote-part des recettes de la taxe de séjour perçue par la Communauté de Commune**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu** le 1 bis du V de l'article 1609 nonies C du Code général des impôts sur la libre révision des attributions de compensation,
- Vu** les articles L2333-26 à L2333-47 « Taxe de séjour et taxe de séjour forfaitaire » du Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu** les articles L422-3 à L422-5 « Taxe de séjour et taxe de séjour forfaitaire » du Code du Tourisme,
- Vu** les statuts de la CCBRC,
- Vu** le dernier rapport de la CLECT du 7 novembre 2018,
- Vu** la délibération de la CCBRC n° 2021-150 du 16 décembre 2021 sur le rapport quinquennal sur l'évolution des attributions de compensation 2017-2021,
- Vu** la délibération de la CCBRC n°2022-74 du 30 juin 2022 sur l'institution de la taxe de séjour intercommunale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,
- Vu** la délibération de la CCBRC n° 2022-75 du 30 juin 2022 sur le principe de la procédure de la révision libre des attributions de compensation dans le cadre de l'institution de la taxe de séjour intercommunale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- Vu** la délibération de la CCBRC n°2024-55 du 5 avril 2024 sur la révision libre des attributions de compensation pour le reversement de la taxe de séjour.

**Considérant** que les communes participent également à l'attractivité du territoire notamment par les dépenses qu'elles attribuent à la préservation et la restauration du patrimoine,

**Considérant** que le conseil communautaire de la CCBRC a décidé de reverser une quote-part de la taxe de séjour aux communes de son territoire, dans le cadre de la procédure de révision libre des attributions de compensation selon les modalités définies dans la délibération de la CCBRC n° 2022-75 du 30 juin 2022,

**Considérant** que le montant de l'attribution de compensation et les conditions de sa révision peuvent être fixés librement par délibérations concordantes du conseil communautaire, statuant à la majorité des deux tiers sur le montant de l'AC, et des conseils municipaux des communes membres intéressées statuant à la majorité simple sur le même montant de l'AC, en tenant compte du rapport quinquennal sur l'évolution des attributions de compensation 2017-2021,

**Considérant** que le conseil communautaire de la CCBRC a délibéré à l'unanimité sur la révision libre des attributions de compensation pour le reversement de la taxe de séjour.

**Considérant** que le tableau annexé présente le montant de l'AC révisé librement pour la commune de Chaumes-en-Brie.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité** :

- **VALIDE** le montant de l'attribution de compensation librement révisé pour l'année 2024 pour la commune de Chaumes-en-Brie comme indiqué dans le tableau annexé sur la révision libre des AC.
- **AUTORISE** le Maire à signer toutes pièces d'ordre technique, administratives, juridiques et financières relatives à cette affaire.

**Délibération adoptée par 18 Pour, 0 contre et 0 abstention.**

#### **D.022.2024 – Redevance GRDF**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**Vu** le courrier de GRDF du 29 mai 2024 ;  
**Vu** le contrat de concession pour le service public de la distribution du gaz de la commune ;

**Considérant** que la redevance pour le contrat de concession de distribution de gaz public 2024 s'élève à 2 341.50€ (Deux mille trois-cent quarante-et-un euro et cinquante cents)

**Considérant** qu'il y a lieu de délibérer pour accepter les montants des redevances d'occupation provisoire du domaine public au titre des exercices 2024,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité** :

**PREND ACTE** et **APPROUVE** le montant de la redevance pour le contrat de distribution de gaz public d'un montant de 2 341.50€ (Deux mille trois-cent quarante-et-un euro et cinquante cents)

➤ **DIT** que les recettes seront inscrites au budget de la ville.

**Délibération adoptée par 18 Pour, 0 contre et 0 abstention.**

#### **D.023.2024 – Redevance GRDF**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**Vu** le courrier de GRDF du 11 juin 2024 ;  
**Vu** le contrat de concession pour le service public de la distribution du gaz de la commune ;

**Considérant** que la redevance pour le contrat de concession de distribution de gaz public 2024 s'élève à 987.00€ (neuf cent quatre-vingt-sept euros)

**Considérant** qu'il y a lieu de délibérer pour accepter les montants des redevances d'occupation provisoire du domaine public au titre des exercices 2024,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité** :

**PREND ACTE** et **APPROUVE** le montant de la redevance pour le contrat de distribution de gaz public d'un montant de 987.00€ (neuf cent quatre-vingt-sept euros)

➤ **DIT** que les recettes seront inscrites au budget de la ville.

**Délibération adoptée par 18 Pour, 0 contre et 0 abstention.**

#### **D.024.2024 – Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – COMMUNE**

**Vu** le code général des collectivités territoriales,  
**Vu** le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.722 -1 et -2 L. 714-1 et suivants,  
**Vu** le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique,  
**Vu** le Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des Agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,  
**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,  
**Vu** le décret 2014 n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
**Vu** la Circulaire NOR RDFF1427139 C 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'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité,  
**Vu** le tableau des effectifs,  
**Vu** les crédits inscrits au budget,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit, la mise en œuvre du RIFSEEP

Le RIFSEEP entre en vigueur au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels portant application du RIFSEEP aux différents corps de l'Etat auxquels des cadres d'emplois territoriaux sont assimilés.

Sont donc concernés, dans la Fonction publique territoriale, les cadres d'emplois trouvant une correspondance au sein des corps de l'Etat, ce qui exclut les filières police municipale et sapeur-pompier.

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, hormis celles pour lesquelles un maintien réglementaire est explicitement prévu.

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

#### **Article 1 : Bénéficiaires :**

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet (15 h hebdomadaires minimum) ou à temps partiel positionné sur un emploi permanent vacant.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (CAE, apprentis, emplois d'avenir...),
- Les emplois contractuels non permanents,
- Les agents recrutés pour un acte déterminé (les vacataires),
- Les assistants maternels et les assistants familiaux

Sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

Attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, animateurs, adjoints d'animation, ingénieurs territoriaux, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques,

#### **Article 2 : Parts et plafonds**

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. (Voir tableau ci-dessous)

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions**

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les groupes de fonctions par cadre d'emploi ont été déterminés au regard des fiches de poste, du niveau de responsabilité, de sujétions et d'expertise. L'architecture globale du régime indemnitaire obéit à une logique de raisonnement sur les fiches de postes sans faire référence aux agents qui les occupent.

Les postes au sein de la commune se déclinent en 13 groupes à raison notamment de :

- 1 groupe en catégorie **A**, 6 groupes en catégorie **B**, 6 groupes en catégorie **C**.

#### **La répartition des groupes de fonction est la suivante :**

<b>GROUPES</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>DEFINITION</b>
<b>A1</b>	Direction générale des services	Direction d'une collectivité
<b>GROUPES</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>DEFINITION</b>
<b>B1</b>	Responsable de service avec une dimension de management directe ou transversal	Pilotage d'un service. Définit la stratégie du service, l'applique et en dirige la mise en œuvre. Assure la réalisation des objectifs fixés. Maîtrise du domaine d'application
<b>B2</b>	Poste d'application sans encadrement	
<b>GROUPES</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>DEFINITION</b>
<b>C1</b>	Responsable de service	Encadrement d'agents et gestion de la coordination. Planification des activités. Animation de l'équipe. Autonomie dans l'organisation du travail. Mise en place de projets de service. Gestion budgétaire
<b>C2</b>	Poste avec qualification professionnelle	

### **Article 4 : Détermination des critères et des montants en fonction des groupes**

Chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.



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

**FILIERE ADMINISTRATIVE :**

**Catégorie A**

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : attachés territoriaux et les secrétaires de mairie Arrêtés ministériels du 3 juin 2015 & du 17 décembre 2015.

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
<b>Groupe 1</b>	Direction d'une collectivité	36 210 €	2 500 €

**Catégorie B**

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont :  
Rédacteurs : Arrêtés ministériels du 19 mars 2015 & du 17 décembre 2015.

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
<b>Groupe 1</b>	Responsable de service	17 480 €	1 500 €
<b>Groupe 2</b>	Postes d'instruction avec expertise	16 015 €	1 200 €

**Catégorie C**

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : Adjoints Administratifs : Arrêtés ministériels du 20 mai 2014 & du 18 décembre 2015

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
<b>Groupe 1</b>	Responsable de service	11 340 €	1 000 €
<b>Groupe 2</b>	Chefs d'équipe ou de projet	10 800 €	600 €

## FILIERE TECHNIQUE :

### Catégorie B

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont :  
Techniciens : Arrêté ministériel du 5 novembre 2021

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 1	Responsable de service	19 660 €	1 500 €
Groupe 2	Assistant spécialisé	18 580 €	1 200 €

### Catégorie C

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : Adjoints techniques et Agents de maîtrise : Arrêtés ministériels du 28 avril 2015 & du 16 juin 2017

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 1	Responsable de service	11 340 €	1 000 €
Groupe 2	Assistant spécialisé	10 800 €	600 €

## FILIERE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE :

### Catégorie C

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : ATSEM  
Arrêtés ministériels du 20 mai 2014 & du 18 décembre 2015

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 2	Poste avec qualification professionnelle	10 800 €	600 €

## FILIERE ANIMATION :

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret N° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation



## Catégorie B

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : Animateurs  
Arrêtés ministériels du 17 décembre 2015 & du 19 Mars 2015

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 1	Responsable de service	17 480 €	1 500 €
Groupe 2	Assistant spécialisé	16 015 €	1 200 €

## Catégorie C

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : Adjoints d'animation Arrêtés ministériels du 20 mai 2014 & 18 décembre 2015

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 1	Chefs d'équipe ou de projet	11 340 €	1 000 €
Groupe 2	Encadrement d'enfants, instruction avec expertise	10 800 €	600 €

### Article 5 : Composition du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

#### **Une part fixe mensuelle IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)**

Est liée à la fonction de l'agent et à son expérience professionnelle. Une majoration Adjointe est attribuée aux agents qui pallient l'absence du responsable de service pour assurer la continuité du service dans la gestion des affaires courantes ou sur des dossiers urgents.

#### **Une part complémentaire CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**

Part annuelle variable versée en fin d'année de l'année N (montant fluctuant chaque année) cette part est variable et dépend de la manière de servir et peut dépendre également de la présence au travail.

## I.F.S.E :

Le montant IFSE est lié à la fonction de l'agent et dépend du groupe ou sous-groupe dans lequel son poste est positionné ; Des majorations de l'IFSE sont possibles selon l'expérience de l'agent et lorsque celui-ci remplace son responsable quand il est absent.

L'expérience de l'agent est appréciée selon les critères ci-dessous lors de la prochaine évaluation professionnelle.

Indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Expérience dans le domaine d'activité	0	0
	1 à 3 ans	1
	3 à 6 ans	2
	6 à 10 ans	3
	> 10 ans	4
Connaissance de l'environnement de travail (Territoire, partenaires, circuits de décision...)	Basique	1
	Courant	3
	Approfondi	5
	Non évaluable	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	Notions	1
	Opérationnel	2
	Maîtrise	3
	Expertise (transmission des savoirs)	4
	Non évaluable	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	Supérieur aux attentes	2
	Conforme aux attentes	1
	Inférieur aux attentes	-3
	Non évaluable	0

La somme de l'IFSE de base et des majorations accordées à un agent ne pourra en aucun cas être supérieure aux plafonds fixés pour les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes

L'IFSE est versée dès la prise de fonction mensuellement. Elle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les trois ans.

## C.I.A.

Un complément indemnitaire annuel (part variable) pourra être versé annuellement en fonction de la valeur professionnelle de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel Il tiendra compte des éléments qui seront déterminés prochainement (montants, critères d'attribution, modalités de versement).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonction défini ci-dessous. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'état.



La part variable ne peut pas excéder  
- 15 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories A, - 12 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories B, - 10 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories C.

A la date de parution des décrets de ces différents grades, les agents concernés se verront attribuer le RIFSEEP tel que définit précédemment

#### **Article 6 : Réexamen du montant du RIFSEEP**

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

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- Mobilité vers un poste relevant d'un autre groupe de fonction,
- Changement de poste,
- Au minimum tous les 3 ans en l'absence de changement de poste.

Le réexamen ne signifie pas revalorisation. Seules les situations impliquant l'élargissement des compétences ou l'approfondissement des savoirs ou l'acquisition de nouvelles compétences sont prouvées feront l'objet d'une revalorisation.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable selon l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 avec :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- Supplément familial de traitement,
- La prime de responsabilité,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, le travail de nuit, de dimanche, de jours fériés, astreintes, frais de déplacement...),
- L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

#### **Article 7 : Modalités de maintien des primes en cas d'absence**

Conformément au décret N° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés (Art1 modifié par le décret 2022-632 du 22 Avril 2022)

##### **• En cas de congé de maladie ordinaire :**

En cas de maladie ordinaire la part IFSE sera maintenue à plein traitement pendant 1 mois et à demi-traitement le mois suivant pendant 1 mois.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption cette indemnité sera maintenue intégralement.

##### **• En cas de congé longue maladie, grave maladie et longue durée**

En application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'autorité territoriale ne peut attribuer un régime indemnitaire plus favorable. L'Etat ne maintenant pas le régime indemnitaire quand un agent est positionné en congé de longue maladie ou de longue durée. Il est raisonnable de penser que les collectivités **ne sont pas fondées à verser le régime indemnitaire dans ces 2 cas** (décret n° 2010-997 du 26/8/2010, article 1 et jugement du Tribunal administratif de Grenoble en date du 19 février 2019, conseil d'état du 22 Novembre 2021).

##### **• En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle :**

L'autorité territoriale prévoit dans la délibération instaurant le régime indemnitaire le maintien du régime Indemnitaire à 100 % les 6 premiers mois, 50 % du 7ème au 9ème mois et 25 % jusqu'au 36ème mois.

### **Article 8 : Périodicité de versement**

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et temps non complet.

La périodicité de versement du CIA sera annuelle.

Les montants maxima (plafonds) de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État

### **Article 9 : Règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité de régisseur

Le R.I.F.S.E.E.P est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectifs
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

### **Article 10 : Abrogation**

Lorsque la totalité des décrets correspondants à tous les cadres d'emploi présents au sein de la collectivité sera parue et permettra à tous les agents de bénéficier du nouveau régime Indemnitaire : Le RIFSEEP, l'ancien régime indemnitaire sera abrogé.

### **Article 11 : Mise en place**

Le régime indemnitaire ainsi proposé est mis en place au sein de la collectivité à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2024**.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.



Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

**DECIDE :**

- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus ;

**DIT** que les bénéficiaires du régime indemnitaire ainsi défini sont les suivants :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et au prorata du temps travaillé, les agents à temps partiel et à temps non complet.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet (15 h hebdomadaires minimum) ou à temps partiel positionné sur un emploi permanent vacant.

**PRECISE** que conformément à l'article 6 du décret n°2014-513, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire en vigueur avant son abrogation, est conservé jusqu'à ce que l'agent change de fonction.

**DIT** que les dispositions de la présente délibération entreront en application **1<sup>er</sup> octobre 2024** et que les crédits budgétaires correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

**Délibération adoptée par 16 Pour, 0 contre et 2 abstentions**  
**Abstentions : Emmanuel DEPOTS, Camille ETOURNEAU.**

**D.025.2024 – Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – CAISSE DES ECOLES**

**Vu** le code général des collectivités territoriales,

**Vu** le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.722 -1 et -2 L. 714-1 et suivants,

**Vu** le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique,

**Vu** le Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des Agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

**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,

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

**Vu** la Circulaire NOR RDFF1427139 C 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'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité,

**Vu** le tableau des effectifs,

**Vu** les crédits inscrits au budget,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit, la mise en œuvre du RIFSEEP

Le RIFSEEP entre en vigueur au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels portant application du RIFSEEP aux différents corps de l'Etat auxquels des cadres d'emplois territoriaux sont assimilés.

Sont donc concernés, dans la Fonction publique territoriale, les cadres d'emplois trouvant une correspondance au sein des corps de l'Etat, ce qui exclut les filières police municipale et sapeur-pompier.

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, hormis celles pour lesquelles un maintien réglementaire est explicitement prévu.

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

### **Article 1 : Bénéficiaires :**

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet (15 h hebdomadaires minimum) ou à temps partiel positionné sur un emploi permanent vacant.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (CAE, apprentis, emplois d'avenir...),
- Les emplois contractuels non permanents,
- Les agents recrutés pour un acte déterminé (les vacataires),
- Les assistants maternels et les assistants familiaux

Sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

Adjoint techniques et ATSEMS.

### **Article 2 : Parts et plafonds**

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. (Voir tableau ci-dessous)

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions**

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;



3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les groupes de fonctions par cadre d'emploi ont été déterminés au regard des fiches de poste, du niveau de responsabilité, de sujétions et d'expertise. L'architecture globale du régime indemnitaire obéit à une logique de raisonnement sur les fiches de postes sans faire référence aux agents qui les occupent.

Les postes au sein de la commune se déclinent en 3 groupes à raison notamment de groupes en catégorie C.

**La répartition des groupes de fonction est la suivante :**

GROUPES	FONCTIONS	DEFINITION
C1	Responsable de service	Encadrement d'agents et gestion de la coordination. Planification des activités. Animation de l'équipe. Autonomie dans l'organisation du travail. Mise en place de projets de service. Gestion budgétaire
C2	Poste avec qualification professionnelle	

**Article 4 :** Détermination des critères et des montants en fonction des groupes

Chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est divisé en groupes de fonctions suivant et niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

**FILIERE TECHNIQUE :**

**Catégorie C**

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont : Adjointes techniques Arrêtés ministériels du 28 avril 2015 & du 16 juin 2017

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 1	Responsable de service	11 340 €	1 000 €
Groupe 2	Assistant spécialisé	10 800 €	600 €

**FILIERE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE :**

**Catégorie C**

Pour les agents non logés, les cadres d'emplois concernés sont :  
ATSEM :

Arrêtés ministériels du 20 mai 2014 & du 18 décembre 2015

Groupes	Fonctions	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
Groupe 2	Poste avec qualification professionnelle	10 800 €	600 €

#### **Article 5 : Composition du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

##### **Une part fixe mensuelle IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)**

Est liée à la fonction de l'agent et à son expérience professionnelle. Une majoration Adjointe est attribuée aux agents qui pallient l'absence du responsable de service pour assurer la continuité du service dans la gestion des affaires courantes ou sur des dossiers urgents.

##### **Une part complémentaire CIA (Complément Indemnitare Annuel)**

Part annuelle variable versée en fin d'année de l'année N (montant fluctuant chaque année) cette part est variable et dépend de la manière de servir et peut dépendre également de la présence au travail.

##### **IFSE :**

Le montant IFSE est lié à la fonction de l'agent et dépend du groupe ou sous-groupe dans lequel son poste est positionné ; Des majorations de l'IFSE sont possibles selon l'expérience de l'agent et lorsque celui-ci remplace son responsable quand il est absent.

L'expérience de l'agent est appréciée selon les critères ci-dessous lors de la prochaine évaluation professionnelle.

Indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Expérience dans le domaine d'activité	0	0
	1 à 3 ans	1
	3 à 6 ans	2
	6 à 10 ans	3
	> 10 ans	4
Connaissance de l'environnement de travail (Territoire, partenaires, circuits de décision...)	basique	1
	Courant	3
	Approfondi	5
	Non évaluable	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	Notions	1
	Opérationnel	2
	Maîtrise	3
	Expertise (transmission des savoirs)	4
	Non évaluable	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	Supérieur aux attentes	2
	Conforme aux attentes	1
	Inférieur aux attentes	-3
	Non évaluable	0

La somme de l'IFSE de base et les majorations accordées à un agent ne pourront en aucun cas être supérieure aux plafonds fixés pour les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes



L'IFSE est versée dès la prise de fonction mensuellement. Elle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les trois ans.

### **C.I.A.**

Un complément indemnitaire annuel (part variable) pourra être versé annuellement en fonction de la valeur professionnelle et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Il tiendra compte des éléments qui seront déterminés prochainement (montants, critères d'attribution, modalités de versement).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonction défini ci-dessous. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'état.

La part variable ne peut pas excéder

- 10 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories C.

A la date de parution des décrets de ces différents grades, les agents concernés se verront attribuer le RIFSEEP tel que définit précédemment

### **Article 6 : Réexamen du montant du RIFSEEP**

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

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- Mobilité vers un poste relevant d'un autre groupe de fonction,
- Changement de poste,
- Au minimum tous les 3 ans en l'absence de changement de poste.

Le réexamen ne signifie pas revalorisation. Seules les situations impliquant l'élargissement des compétences ou l'approfondissement des savoirs ou l'acquisition de nouvelles compétences sont prouvées feront l'objet d'une revalorisation.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable selon l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 avec :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- Supplément familial de traitement,
- La prime de responsabilité,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, le travail de nuit, de dimanche, de jours fériés, astreintes, frais de déplacement...), - L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

### **Article 7 : Modalités de maintien des primes en cas d'absence**

Conformément au décret N° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés (Art1 modifié par le décret 2022-632 du 22 Avril 2022)

#### **• En cas de congé de maladie ordinaire :**

En cas de maladie ordinaire la part IFSE sera maintenue à plein traitement pendant 1 mois et à demi-traitement pendant 1 mois.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption cette indemnité sera maintenue intégralement.

• **En cas de congé longue maladie, grave maladie et longue durée**

En application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'autorité territoriale ne peut attribuer un régime indemnitaire plus favorable. L'Etat ne maintenant pas le régime indemnitaire quand un agent est positionné en congé de longue maladie ou de longue durée. Il est raisonnable de penser que les collectivités **ne sont pas fondées à verser le régime indemnitaire dans ces 2 cas** (décret n° 2010-997 du 26/8/2010, article 1 et jugement du Tribunal administratif de Grenoble en date du 19 février 2019, conseil d'état du 22 Novembre 2021).

• **En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle :**

L'autorité territoriale prévoit dans la délibération instaurant le régime indemnitaire le maintien du régime Indemnitaire à 100 % les 6 premiers mois, 50 % du 7ème au 9ème mois et 25 % jusqu'au 36ème mois.

**Article 8 : Périodicité de versement**

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et temps non complet.

La périodicité de versement du CIA sera annuelle.

Les montants maxima (plafonds) de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat

**Article 9 : Règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature

Le R.I.F.S E E.P. ne pourra se cumuler avec :



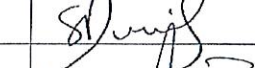
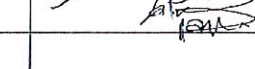

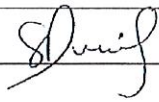



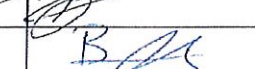
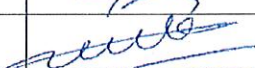

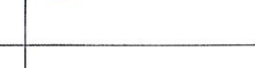
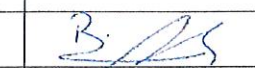

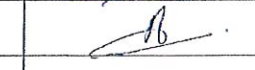

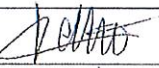
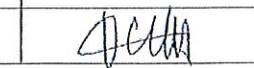
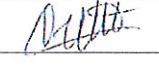
- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité de régisseur

Le R.I.F.S.E.E.P est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectifs
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.



**Feuille de présence**  
**Conseil Municipal du 26 juin 2024**

NOM et PRENOM	SIGNATURE	POUVOIR	
		NOM	SIGNATURE
VENANZUOLA François			
RIBERT Nathalie			
ANTHOINE Emmanuel			
DUMENIL Stéphanie			
ABIDI Mohamed			
DOUZERY Caroline			
M. CAZAR Franck		Mme DUMENIL	
MANZAGOL Françoise			
FAVRIL Daniel			
ROBERT Brigitte			
BONVOISIN Jean-Paul			
BERGEZ Christian			
CANCHON Olivier			
FECHA Carine			
LEMAIRE Laurent			
SIMON Mathilde			
DIDIER Frédéric		M. Bergez	
BAUER Marie-Ange			
DE PUTTER Frédéric			
CHAILLOU Delphine			
ARLANDIS Mathieu			
ETOURNEAU Camille		M. Depots	
DEPOTS Emmanuel		DEPOTS E.	





## **Article 10 : Abrogation**

Lorsque la totalité des décrets correspondants à tous les cadres d'emploi présents au sein de la collectivité sera parue et permettra à tous les agents de bénéficier du nouveau régime indemnitaire : Le RIFSEEP, l'ancien régime indemnitaire sera abrogé.

## **Article 11 : Mise en place**

Le régime indemnitaire ainsi proposé est mis en place au sein de la collectivité à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2024**.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

### **DECIDE**

- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus ;

**DIT** que les bénéficiaires du régime indemnitaire ainsi défini sont les suivants :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et au prorata du temps travaillé, les agents à temps partiel et à temps non complet.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet (15 h hebdomadaires minimum) ou à temps partiel positionné sur un emploi permanent vacant.

**PRECISE** que conformément à l'article 6 du décret n°2014-513, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire en vigueur avant son abrogation, est conservé jusqu'à ce que l'agent change de fonction.

**DIT** que les dispositions de la présente délibération entreront en application le **1<sup>er</sup> octobre 2024** et que les crédits budgétaires correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

**Délibération adoptée par 16 Pour, 0 contre et 2 abstentions**  
**Abstentions : Emmanuel DEPOTS, Camille ETOURNEAU.**

**Fin de séance : 21h30**

A Chaumes-en-Brie, le 28 juin 2024

Le Maire,  
François VERNANZUOLA

