

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL du mardi 14 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le quatorze décembre, le Conseil Municipal de la Commune de HOUEMONT s'est réuni dans la salle du Conseil Municipal, après convocation légale du neuf décembre deux mille vingt-et-un, sous la présidence de Monsieur Maurizio PETRONIO – Maire.

Etaient présents : M. Maurizio PETRONIO – Maire ; M. Gérald ESPEITTE, Mme Marie-Lise BRISBARE, M. François PIERSON, M. Jean GROBSHEISER – Adjoints ; M. Alexandre GOURRIER, Mme Béatrice MANGIN, Mme Fabienne DARMET, M. Mohamed REZOUK, Mme Estelle PREVOST, Mme Sylvie MELINETTE, M. Julien ELASRI, - Conseillers Municipaux Délégués ; M. Daniel LECOMTE, M. Abraham WASSIAMA, M. Christian PIERRAT, Conseillers Municipaux.

Etaient excusés : Mme Carole LAMASSE, M. Didier GERARD, Mme Asany PRESTINI, Mme Marie-Odile MATHIEU

Ont donné pouvoir : Carole LAMASSE donne procuration à Jean GROBSHEISER
Asany PRESTINI donne procuration à Marie-Lise BRISBARE
Marie-Odile MATHIEU donne procuration à Abraham WASSIAMA

Conformément à l'article L. 2121.14 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil Municipal a désigné, à l'unanimité par ses membres, Julien ELASRI pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

La séance est ouverte à 18h30

ORDRE DU JOUR

POINT N°1 – Approbation du procès-verbal de la séance du 2 novembre 2021 - Rapporteur M. le Maire

Le procès-verbal est joint au présent rapport.

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité le procès-verbal.

POINT N°2 – Communication des décisions du Maire prises en application de l'article L.2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales - Rapporteur M. le Maire

Monsieur le Maire informe l'assemblée des dernières décisions qu'il a été amené à prendre dans le cadre du fonctionnement de l'administration territoriale en application de l'article L.2122-22 du code général des collectivités territoriales, depuis le dernier Conseil Municipal en date du 2 novembre 2021.

Date de la décision	Objet de la décision
	NÉANT

POINT N°3 – Aménagement Municipal du Temps de l'Enfant – modification du règlement - Rapporteur : François PIERSON, adjoint délégué à la Jeunesse, Sport et Associations

Monsieur le Rapporteur expose que l'Aménagement Municipal du Temps de l'Enfant (A.M.T.E.) a été suspendu en 2020 en raison de la crise sanitaire et des restrictions imposées dans le cadre des activités sportives.

Pour cette nouvelle année scolaire 2021/2022, il est proposé d'organiser pour le groupe scolaire Maurice et Katia KRAFFT, avec le concours des associations houdemontaises des activités de loisirs accessibles à la fin du temps scolaire. Quatre associations se sont engagées dans cette démarche : le taekwondo, le football, la danse (pound rock out) et le tennis de table.

Le service de l'AMTE reste réservé aux enfants du CP au CM2 exclusivement résidents ou scolarisés à Houdemont et fonctionne durant le temps scolaire. Exceptionnellement cette année, les activités débuteront à la rentrée des vacances de Noël, soit le lundi 3 janvier 2022.

Afin de préciser les différents changements et les périodes d'activités, il y a lieu de présenter un avenant au règlement périscolaire, comportant une partie sur le fonctionnement de l'AMTE. Le projet de règlement est joint au présent rapport.

Pour l'année scolaire 2021/2022, l'AMTE fonctionnera du 3 janvier au 10 juin 2022, hors vacances scolaires.

L'année est divisée en 3 périodes :

- Période 1 : du 3 janvier au 4 février 2022
- Période 2 : du 21 février au 8 avril 2022
- Période 3 : du 25 avril au 10 juin 2022.

L'enfant ne peut choisir qu'une seule activité par période et l'activité devra être différente à chaque période. Concernant les effectifs, les participants seront au minimum 4 et au maximum 14 enfants par adulte encadrant. En dessous de 4 participants inscrits, l'activité ne pourra pas être mise en place.

Les activités ont lieu de 16h45 à 17h45, et aucune sortie n'est autorisée avant, afin de ne pas désorganiser les activités.

Comme les années précédentes, les inscriptions s'effectuent auprès de la Mairie à l'aide de la fiche d'inscription fournie aux parents, accompagné du règlement signé par les parents. Les affectations des places s'effectuent dans l'ordre des inscriptions, selon les priorités exprimées et le nombre de places disponibles pour l'activité.

Le Conseil Municipal approuve, après délibération prise à l'unanimité, le nouveau règlement fixant les conditions de fonctionnement et d'organisation de l'Aménagement Municipal du Temps de l'Enfant.

POINT N°4 – Aménagement Municipal du Temps de l'Enfant – participation des familles aux activités -
Rapporteur : François PIERSON, adjoint délégué à la Jeunesse, Sport et Associations

Monsieur le Rapporteur rappelle que la participation demandée aux familles avait été fixée par délibération n°6 du 8 octobre 2018, et modifiée par la délibération n°5 du 15 décembre 2020 afin d'appliquer à titre exceptionnel un tarif par séance pour le 1^{er} trimestre de l'année scolaire 2020/2021, en raison de l'arrêt des activités du fait du contexte sanitaire et des mesures gouvernementales.

Cependant, compte tenu de la remise en place des activités et des modifications du règlement présentées ci-dessus, il est proposé de fixer un tarif forfaitaire de 30 € par période (enfant participant ou pas à une activité). Il n'y aura pas de tarif spécifique par séance.

M. le Maire : cette modalité ne change pas, on conserve le même montant de remboursement aux associations. La seule chose que l'on demande en plus, c'est la quittance.

M. PIERRAT : la période est bien facturée 30€ aux parents et la rémunération des associations est de 27€ par séance ?

M. le Maire : oui c'est bien cela.

Le Conseil Municipal décide de fixer à 30 € le tarif forfaitaire de la participation des familles aux activités de l'Aménagement Municipal du Temps de l'Enfant.

POINT N°5 – Aménagement Municipal du Temps de l'Enfant – rémunération des associations -
Rapporteur : François PIERSON, adjoint délégué à la Jeunesse, Sport et Associations

Monsieur le Rapporteur rappelle que la rémunération versée par la commune aux associations participant au dispositif de l'A.M.T.E. était fixée à 25,61 € par séance, depuis la délibération du 18 décembre 2006. Le montant a été réévalué par délibération n°5 du 8 octobre 2018, à hauteur de 27€, soit une augmentation de 5.43% sur une période de 12 ans.

Il est proposé de maintenir le tarif de 27€ par séance pour les associations participant au dispositif de l'AMTE. Cependant, le montant de la rémunération sera versé aux associations après transmission d'une pièce justificative de type quittance ou facture, comportant le nombre de séances assurées par l'association.

Le Conseil Municipal décide de maintenir le tarif de 27€ par séance (quel que soit le nombre d'enfants) le montant de la rémunération des associations participant au dispositif de l'AMTE, selon les conditions définies ci-dessus.

POINT N°6 – Convention Territoriale Globale - validation des orientations - Rapporteur : François PIERSON, adjoint délégué à la Jeunesse, Sport et Associations

Les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) sont nées de la volonté d'apporter une aide à toutes les familles, dans leur diversité. Qu'il prenne la forme de prestations monétaires ou d'aides permettant de développer des services, l'investissement des CAF témoigne d'un engagement de la collectivité, dans une visée universelle, pour accompagner le développement de chaque personne, dès sa naissance, par une présence et un soutien dans son parcours de vie, accentuant, s'il le faut, son aide lorsque la famille est dans la difficulté.

La commune était liée avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) par un Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) qui visait à soutenir l'offre d'accueil de la petite enfance. Le contrat est arrivé à son terme le 31/12/2020. Grâce à ce contrat, la commune a pu obtenir un soutien financier de la CAF et réserver 6 places au sein de la crèche Les P'tits Malins à Heillecourt et 2 places au sein de la crèche les BB Bugs, au Technopôle.

Souhaitant revoir sa politique de développement des services aux familles, la CAF a décidé de mettre fin aux CEJ et de négocier avec les collectivités territoriales un nouveau partenariat innovant, plus complet et de qualité, prenant la forme d'une Convention Territoriale Globale (CTG).

La CTG a pour finalité le bien vivre des familles du territoire par la création et l'animation de services co-construits avec les partenaires de terrain et adaptés aux réalités locales et quotidiennes.

Elle constitue :

- **Une démarche stratégique partenariale** à même de structurer et valoriser l'action et les engagements des signataires sur le territoire d'intervention et de soutenir le maintien et le développement des services aux familles, et la mise en place de toute action favorable aux allocataires dans leur ensemble ;
- **Un cadre politique où chaque signataire s'accorde sur les enjeux majeurs propres au territoire**, conforte son positionnement et formalise ses engagements dans son champ d'intervention ;
- **Un accord cadre** qui ne se substitue pas aux conventions bipartites mais permet à l'ensemble des partenaires du territoire d'agir en cohérence sur la base d'un diagnostic partagé et de priorités de moyens définis dans le cadre d'un plan d'action.

Prenant la forme d'une Convention Territoriale Globale (CTG), la nouvelle coopération négociée entre la CAF et les communes de Fléville-devant-Nancy, Ludres, Heillecourt et Houdemont permettra de développer sur le territoire les politiques de la petite enfance, enfance, jeunesse, parentalité, animation de la vie sociale, d'accès au droit, logement, handicap.

Les orientations et axes stratégiques définis concernent des domaines de politiques publiques qui ne relèvent pas systématiquement de la compétence de l'ensemble des partenaires. L'engagement des signataires s'inscrit dans les champs de compétences respectifs de chaque partenaire.

A ce titre, la CAF entend poursuivre son soutien aux collectivités locales qui s'engagent dans un projet de territoire qui leur est destiné. Au-delà de la démarche purement pragmatique de mutualisation de moyens humains et financiers, la CTG témoigne d'une volonté de rassembler, de fédérer les différents acteurs autour d'un projet de territoire des services à la population afin d'agir pour une meilleure cohésion territoriale.

Elle fixe donc un cap, trace une feuille de route pour les 5 années à venir au bénéfice de l'ensemble des citoyens, et vise à renforcer l'efficacité, la cohérence et la coordination des actions en direction des habitants d'un territoire.

Financièrement, la CTG permettra de poursuivre le soutien financier de la CAF dans le cadre de la réservation de berceaux au sein des 2 établissements précités. Pour information, dans le cadre du CEJ 2020, le soutien de la CAF était de 8 014€.

Les orientations, perspectives et les enjeux de la CTG sont recensés au sein d'un document, joint au présent rapport

M. le Maire : c'est le mode de fonctionnement de la CAF qui va changer par rapport aux collectivités territoriales. C'est un engagement sur 5 ans avec une feuille de route, cela paraît plus lisible et plus clair sur la durée de la convention. Le but est de toucher plus de familles, en regroupant et en mutualisant avec les communes voisines.

M. PIERRAT : la CAF souhaite donc élargir ses champs d'intervention.

M. REZOUK : pour compléter ses propos, j'ai assisté ce matin à une réunion, organisée par la CAF 54 sur la convention territoriale globale, qui regroupe les 4 communes : Fléville, Heillecourt, Ludres et Houdemont. Il y a eu un rappel sur les objectifs de la CTG, dont l'un est d'associer pleinement les jeunes à la construction du vivre-ensemble, promouvoir les valeurs de la République et prévenir la radicalisation. Les actions et les enjeux prévus dans la CTG sont également de promouvoir les dispositifs chantiers loisirs jeunes auprès des services municipaux, accessibles pour tous les jeunes de 11 à 18 ans. L'encadrement, le financement et les critères de recevabilité du projet ont été présentés. A savoir que le financement de la CAF peut aller jusqu'à 40% du projet. Pour les projets 2022, il faut déposer un dossier avant la fin du mois de janvier 2022. Nous verrons si ce n'est pas trop tard, sinon nous déposerons un dossier pour 2023.

M. le Maire : nous avons encore le temps de réfléchir et de proposer un projet.

M. REZOUK : nous pourrons voir en effet pour monter un projet.

Le Conseil Municipal décide, après délibération prise à l'unanimité :

- d'approuver les différents enjeux, observations et perspectives (joints en annexe) établis par la Caf 54 avec les communes signataires ;**
- d'approuver le projet de CTG avec la Caf 54 et les 3 communes voisines (Fléville-devant-Nancy, Heillecourt et Ludres) pour une durée du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2025 ;**
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à les signer ainsi que tout acte nécessaire à leur application.**

POINT N°7 – Marché relatif à l'exploitation des installations de génie climatique des bâtiments communaux : avenant n°2- Rapporteur : Gérald ESPEITTE, adjoint délégué aux Travaux, Urbanisme et Animations
--

Exposé des motifs :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L. 2121-29 et L. 2122-21,

Vu le Code de la Commande Publique,

Vu la délibération n° 7 du 6 octobre portant adhésion de la ville de Houdemont au groupement de commandes relatif à l'exploitation des installations de génie climatique des bâtiments communaux des villes de Houdemont, Fléville-devant-Nancy, Ludres et Richardménil, et la convention de groupement de commandes en date du 26 octobre 2020,

Vu la délibération n°15 du 14 décembre 2020 de la ville de Ludres, coordonnateur du groupement de commandes, portant attribution du marché relatif à l'exploitation des installations de génie climatique des bâtiments communaux à la société DALKIA,

Vu la délibération n°8 du 8 février 2021 portant modification de la délibération n°15 du 14 décembre 2020 de la ville de Ludres, coordonnateur du groupement de commandes et retirant la disposition suivante : "d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout avenant nécessaire à la bonne exécution du marché conformément au Code de la Commande Publique",

Vu la délibération n°2 du 30 mars 2021 approuvant l'avenant n°1 relatif à la modification du marché d'exploitation des installations de génie climatique des bâtiments communaux des villes de Houdemont, Fléville-devant-Nancy, Ludres et Richardménénil (groupement de commandes) et autorisant Monsieur le Maire de Ludres, ou son représentant, en qualité de pouvoir adjudicateur et de coordonnateur du groupement de commandes, de signer l'avenant pour les membres du groupement

Vu la délibération n°8 du 15 mars 2021 de la ville de Ludres portant signature de l'avenant n°1 relatif à la modification du marché d'exploitation des installations de génie climatique des bâtiments communaux des villes de Houdemont, Fléville-devant-Nancy, Ludres et Richardménénil (groupement de commandes),

Suite à l'actualisation des tarifs gaz, il convient de souscrire à un nouveau contrat à compter du 1er janvier 2022.

De plus, suite à la construction d'une nouvelle école, la ville de Richardménénil souhaite intégrer ce nouveau bâtiment au marché (site n°R55 - Ecole Centre Bourg) et ainsi supprimer l'ancien site R51 - Ecole Maurice Barrès. Elle souhaite également changer le nom du site n°R52 - Ecole Prévert en Maison des Associations.

La ville de Ludres, quant à elle, suite à la construction de l'Espace Séquoia, souhaite intégrer ce nouveau site (site n°L25 - Espace Séquoia) et supprimer les anciens : n°L16 et L17 - MJC Brassens.

Aussi, conformément aux règles de la commande publique, il est nécessaire de signer un avenant afin d'intégrer ces nouvelles dispositions au marché, les autres demeurant inchangées.

La signature de cet avenant est conditionnée à son acceptation par l'ensemble des membres du groupement.

M. le Maire : il s'agit surtout d'un avenant pour acter l'ajout et la suppression de bâtiments.

Le Conseil Municipal décide, après délibération prise à l'unanimité :

- **d'approuver l'avenant n°2 relatif à la modification du marché d'exploitation des installations de génie climatique des bâtiments communaux des villes de Houdemont, Fléville-devant-Nancy, Ludres et Richardménénil (groupement de commandes) ;**
- **d'autoriser Monsieur le Maire de Ludres ou son représentant, en qualité de pouvoir adjudicateur et de coordonnateur du groupement de commandes, de signer cet avenant pour les membres du groupement sous réserve d'une acceptation de celui-ci par l'ensemble des membres du groupement de commandes.**

POINT N°8 – Signature de la convention de partenariat avec l'association les Rangers de France -

Rapporteur : Jean GROBSHEISER, adjoint délégué à la Transition Ecologique

Les Rangers de France est une association statut loi 1901 dont les missions sont les suivantes :

- La surveillance et l'observation d'espaces naturels sensibles
- Les actions préventives et pédagogiques auprès du grand public
- La protection et la valorisation de la nature, de sa faune et de sa flore

L'association assure l'ensemble de ses prestations bénévolement et n'est pas soumise à subordination. Les Rangers assurent leurs patrouilles aléatoirement et en journée tout au long de l'année. Des sorties nocturnes sont également possibles à la condition d'une entente préalable et une présence physique de l'autorité locale ou de son représentant. Les Rangers signalent toutes anomalies et infractions constatées sur le terrain. Un récapitulatif de leurs actions et de leurs constats pourra être produit sur demande.

Le signataire de ladite convention s'engage à participer annuellement aux frais liés à l'exercice des missions confiées aux Rangers du Grand Est. Cette subvention reste à l'entière discrétion de la collectivité. Un rapport annuel sera transmis à la collectivité à chaque fin d'année.

La municipalité s'engagera à préciser les lieux et sites à placer sous leur protection et surveillance, à fournir un nom et numéro de téléphone d'un interlocuteur référent envers lequel toutes informations, indications, relevés et autres constats seront transmis en cas de besoin, à proposer à l'association une participation physique à tout événement communal relatif à la nature et/ou l'environnement et à informer de notre partenariat au travers de tout document de communication municipale portant sur l'objet de la convention.

Le projet de convention sera légèrement modifié afin d'apporter des modifications juridiques, en matière d'assurance, de responsabilité.

Notamment à l'article 2.4 avec l'ajout de « *Les Rangers du Grand Est s'engagent à avoir une assurance notamment en responsabilité civile pour l'ensemble de ses intervenants et pour l'ensemble de ses activités exercées sur le territoire communal. Ils s'engagent à exercer leurs activités sous leur entière responsabilité* »

A l'article 2.5 avec l'ajout de : « *Les Rangers du Grand Est s'engagent à respecter l'ensemble des lois et règlements en vigueur en France et plus particulièrement à Houdemont, ainsi que les consignes sanitaires en vigueur au moment de leurs interventions.*

A l'article 4.3 avec l'ajout d'un élément : « *La présente convention sera, en outre, résiliée automatiquement et de plein droit, sans indemnité d'aucune sorte, dans l'hypothèse où, notamment par suite d'une modification concernant ses activités, l'une ou l'autre des Parties se trouverait dans l'impossibilité de poursuivre la présente convention* »

Et l'ajout de l'article 4.4 : « *En cas de litige relatif à l'exécution de la présente convention, celui-ci devra être réglé par voie amiable. En cas d'échec, le différend relèvera de la compétence des tribunaux administratifs ou judiciaires de Nancy* »

M. le Maire : les rangers agissent déjà sur le plateau de Malzéville et au plateau de Ludres, qui a signé l'année dernière cette convention. Pour uniformiser les actions sur les plateaux de Ludres et Houdemont, nous souhaitons également signer cette convention. Une subvention sera attribuée à l'association. On se rapprochera de Ludres, afin de connaître la subvention accordée et d'être en phase.

M. WASSIAMA : est-ce que c'est la commune qui a fait la démarche ?

M. le Maire : oui en effet, c'est moi qui les ai contactés après avoir vu qu'ils intervenaient à Ludres. C'est une association, donc ils cherchent des bénévoles si cela vous intéresse.

M. WASSIAMA : est-ce que c'est la seule association qui propose cette activité ?

M. le Maire : à ma connaissance, sur le secteur, oui.

M. GROBSHEISER : c'est un réel atout pour la commune, ils ont un mode de fonctionnement intéressant, ils sont physiquement présents sur le terrain, ils se déplacent. Ils pourront constater les dépôts sauvages. C'est vraiment intéressant pour la commune.

M. PIERRAT : est-ce qu'ils ont un calendrier d'intervention annuel ?

M. GROBSHEISER : ils ont un planning à la journée, nous saurons combien de sorties sont prévues sur le terrain

M. PIERRAT : il faut qu'il y ait une bonne information, car si des administrés se font interpeler, cela pourrait être problématique. Même s'ils n'ont pas pouvoir d'autorité, ils pourront intervenir auprès des personnes, donc il faudra bien communiquer en amont.

M. le Maire : ils seront identifiables et ils nous fourniront un planning d'intervention. C'est surtout de la prévention et la médiation. Ils ne verbaliseront pas.

M. WASSIAMA : nous saurons à peu près le montant de la subvention ?

M. le Maire : nous nous sommes renseignés auprès de Ludres, mais étant donné que c'est pour eux la première année de fonctionnement, la ville n'a pas encore voté de subvention. Dans tous les cas, nous vous proposerons un montant de subvention en Conseil Municipal.

Mme MARLIER : en fin d'année, l'association reviendra vers nous avec un état des heures et des actions réalisées et la demande de subvention sera présentée en Conseil Municipal afin de valider le montant.

M. PIERRAT : ils interviennent toute l'année ?

M. le Maire : ils interviennent surtout en période estivale, on peut également leur demander de patrouiller en hiver, mais c'est surtout la période estivale qui est intéressante.

M. WASSIAMA : est-ce que la commission transition écologique a statué sur le sujet ?

M. le Maire : non, nous proposons cette convention uniquement devant le Conseil Municipal.

Le Conseil Municipal décide, après délibération prise à l'unanimité, d'autoriser Monsieur le Maire à signer ladite convention de partenariat avec l'association Les Rangers de France du Grand Est pour une durée de 2 ans et d'accepter d'y ajouter les modifications juridiques présentées ci-dessus.

POINT N°10 – Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : refonte du dispositif et mise en conformité avec la législation –
Rapporteur : Marie-Lise BRISBARE, adjointe aux Finances et Projets

Mme BRISBARE présente le projet de délibération.

Mme BRISBARE : pour mieux comprendre ce dispositif, vous trouverez sur table un extrait du document présenté en commission finances. Je vous propose de suivre ce document.

Le RIFSEEP a été instauré au sein de la commune de HOUEMONT depuis le 01/01/2018 par délibération du 11 décembre 2017.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dans une perspective de simplification du paysage indemnitaire.

Les textes en vigueur sont les suivants :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

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

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 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'Etat (primes et indemnités cumulables avec le R.I.F.S.E.E.P.),

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps d'adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 29 novembre 2021

Vu le tableau des effectifs,

A compter du 1^{er} janvier 2022, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le régime indemnitaire se compose de 2 parties :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et qui présente un caractère facultatif.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents pour l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de chaque poste
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents
- Donner une lisibilité et davantage de transparence
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience

1. Les bénéficiaires

Le R.I.F.S.E.E.P. est attribué aux agents titulaires, stagiaires et, le cas échéant, aux contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et recrutés sur un emploi permanent pour une durée supérieure à 6 mois.

Les cadres d'emplois concernés par le R.I.F.S.E.E.P. sont :

- Les directeurs généraux des services
- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs

- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

- Les animateurs
- Les adjoints d'animation

- Les adjoints du patrimoine

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)

Les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur, notamment l'indemnité d'administration et de technicité et/ou l'indemnité spéciale police municipale.

2. Détermination des critères et groupes de fonctions

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Les montants sont établis pour un agent exerçant un temps complet et proratisés selon la quotité du temps de travail des agents à temps partiel ou occupés sur un poste à temps non complet.

Les postes sont répartis en groupes de fonctions déterminés à partir des 3 critères suivants :

- **fonctions d'encadrement, coordination, pilotage ou conception :**
 - o responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement direct, de coordination d'un service, d'élaboration, et de conduite de projets
- **technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions :**
 - o identifiées à partir du niveau de compétences requis dans la fiche de poste
 - o autonomie, initiative
 - o difficulté et complexité des tâches
- **sujétions particulières et degré d'expositions du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - o identifiés à partir des conditions de travail de la fiche de poste

Détermination des groupes de fonctions

Catégorie	Groupe	Niveau de responsabilité	Fonctions / emploi
A	G1	Direction Générale des Services	DGS
	G2	Responsable d'un service	Responsable d'un service
B	G1	Responsable d'un service	Responsable d'un service
	G2	Encadrement de proximité, d'usagers / gestionnaire	Poste d'instruction, avec expertise, gestionnaire
C	G1	Sujétions ou responsabilités particulières / qualifications	Poste d'instruction avec expertise, technicité, gestionnaire
	G2	Fonctions opérationnelles d'exécution	Agent d'accueil / agent d'exécution

3. Détermination des montants plafonds du RIFSEEP

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants du RIFSEEP annuels maximums suivants par cadre d'emplois :

Filière administrative :

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	IFSE		CIA		Montant total annuel
		Montant maximal annuel brut	%	Montant maximal annuel brut	%	
Attachés (Cat. A)	Groupe 1	24 192,00 €	80	6 048,00 €	20	30 240,00 €
	Groupe 2	19 200,00 €	80	4 800,00 €	20	24 000,00 €
Rédacteurs (Cat. B)	Groupe 1	11 648,00 €	80	2 912,00 €	20	14 560,00 €
	Groupe 2	10 652,80 €	80	2 663,20 €	20	13 316,00 €
Adjoints administratifs (Cat. C)	Groupe 1	7 872,00 €	80	1 968,00 €	20	9 840,00 €
	Groupe 2	7 680,00 €	80	1 920,00 €	20	9 600,00 €

Filière Technique :

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	IFSE		CIA		Montant total annuel
		Montant maximal annuel brut	%	Montant maximal annuel brut	%	
Techniciens (Cat. B)	Groupe 1	8 640,00 €	80	2 160,00 €	20	10 800,00 €
	Groupe 2	8 064,00 €	80	2 016,00 €	20	10 080,00 €
Agents de maîtrise (Cat. C)	Groupe 1	8 064,00 €	80	2 016,00 €	20	10 080,00 €
	Groupe 2	7 872,00 €	80	1 968,00 €	20	9 840,00 €
Adjoints techniques (Cat. C)	Groupe 1	7 872,00 €	80	1 968,00 €	20	9 840,00 €
	Groupe 2	7 680,00 €	80	1 920,00 €	20	9 600,00 €

Filière Animation :

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	IFSE		CIA		Montant total annuel
		Montant maximal annuel brut	%	Montant maximal annuel brut	%	
Animateurs (Cat. B)	Groupe 1	11 648,00 €	80	2 912,00 €	20	14 560,00 €
	Groupe 2	10 652,80 €	80	2 663,20 €	20	13 316,00 €
Adjoints d'animation (Cat. C)	Groupe 1	7 872,00 €	80	1 968,00 €	20	9 840,00 €
	Groupe 2	7 680,00 €	80	1 920,00 €	20	9 600,00 €

Filière Culturelle :

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	IFSE		CIA		Montant total annuel
		Montant maximal annuel brut	%	Montant maximal annuel brut	%	
Adjoints du patrimoine (Cat. C)	Groupe 1	7 872,00 €	80	1 968,00 €	20	9 840,00 €
	Groupe 2	7 680,00 €	80	1 920,00 €	20	9 600,00 €

Filière Sociale :

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	IFSE		CIA		Montant total annuel
		Montant maximal annuel brut	%	Montant maximal annuel brut	%	
ATSEM (Cat. C)	Groupe 1	7 872,00 €	80	1 968,00 €	20	9 840,00 €
	Groupe 2	7 680,00 €	80	1 920,00 €	20	9 600,00 €

4. Modulations individuelles

Part liée à l'IFSE

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, conformément aux critères définis ci-dessus.

L'expérience professionnelle acquise par les agents peut être valorisée par le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le réexamen du montant attribué pourra alors découler :

- soit d'un changement d'emploi ou de fonction,
- soit d'un changement de cadre d'emplois suite à une promotion interne ou une nomination après la réussite d'un concours,
- au minimum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Le principe du réexamen du montant de l'I.F.S.E., au regard de l'expérience professionnelle acquise n'implique pas une revalorisation automatique. Le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse, dans la limite de 10%, en fonction de l'expérience professionnelle acquise.

Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui devront primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de l'I.F.S.E. doit être différenciée de l'ancienneté, de la progression automatique de carrière (avancement d'échelon), de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le Complément Indemnitaire Annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel, selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs de l'agent
- Les compétences professionnelles (suivi des formations, niveau technique et expertise)
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, être force de proposition, motivation, implication et travail en équipe)
- Le sens du service public et le savoir-être dans l'exercice de ses missions
- La capacité d'encadrement (uniquement pour les agents responsables d'une équipe)

L'attribution et le montant individuel du CIA sont laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

5. 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'exertise 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* »

L'IFSE est **non cumulable** avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité de régisseur

L'IFSE est **cumulable** avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires)
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité spéciale pour police municipale

6. Modalités de maintien ou de suppression

Dans la fonction publique d'Etat, ces situations ont été réglées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixant les dispositions relatives au maintien des primes et indemnités aux agents de l'État dans certaines situations de congés. Ces règles ne peuvent être plus favorables que le régime de référence, toujours au regard du principe de parité.

Les conditions de versement et de suppression en cas d'indisponibilité physique sont les suivantes :

Le versement du RIFSEEP est **maintenu** pendant les périodes de :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences justifiées
- Congés de maternité, de paternité, états pathologiques ou congés d'adoption
- Absences pour enfants malades
- Maladies professionnelles dûment constatées
- Accident de service ou de trajet dûment constatés

Le versement du RIFSEEP est **suspendu** en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de maladie longue durée (CLD)
- Congé de grave maladie (CGM)

Cependant le versement du RIFSEEP est **suspendu de manière graduée** en cas de congé de maladie ordinaire (CMO). L'IFSE est réduite de manière graduée en fonction du nombre de jours d'absences cumulés sur le mois concerné, selon le tableau ci-dessous :

Nombres de jours d'absence	Pourcentage de prime en moins
2 à 5 jours	-30%
6 à 12 jours	-50 %
13 à 19 jours	-60 %
19 à 25 jours	-75 %
A partir du 25 ^{ième} jours	-100 %

Les absences sont prises en compte à compter du 2^{ème} jour d'arrêt compte tenu du jour de carence.

Le dispositif de suspension graduée du RIFSEEP sera appliqué durant 12 mois glissants.

Si l'agent n'a pas été absent pendant les 18 derniers mois, aucune réduction ne sera effectuée durant les 5 premiers jours d'arrêt. A partir du 6^{ème} jours, 30% du montant de l'IFSE seront déduits.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (requalification du congé), l'I.F.S.E. qui lui a été versée durant ce même congé lui demeure acquise. En revanche, il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Pour le versement du C.I.A., il appartient au responsable hiérarchique direct de l'agent, lors de l'entretien professionnel annuel, d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse pour l'année. La proposition du responsable hiérarchique direct fait l'objet d'une validation par l'autorité territoriale. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne, qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Concernant les autres absences

Le régime indemnitaire est **maintenu** :

- Le temps partiel thérapeutique constitue une position statutaire durant laquelle le RIFSEEP sera versé au prorata de la durée effective de service l'agent
- L'exercice d'un mandat syndical : l'agent bénéficiant de cette décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical, est réputé être en position d'activité.
 - L'agent déchargé totalement : se voit également attribuer le montant moyen alloué aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion pour les primes et indemnités modulées en fonction de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (exemple : la part CIA du RIFSEEP) – article 8 du décret n°2017-1419
 - L'agent déchargé entre 70 et 99 % d'un service à temps plein : l'agent conserve en intégralité l'ensemble des primes et indemnités attachées aux fonctions qu'il continue d'exercer. Le taux appliqué à ces primes est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein (article 12 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017).
 - L'agent décharge en deçà de 70% : l'agent doit continuer à percevoir l'intégralité de ses primes sur la base du temps plein. Il est interdit de proratiser le montant des primes versées au titre de ses fonctions à un agent qui serait déchargé partiellement (CE n°344801, 27 juillet 2012).

Le régime indemnitaire est **suspendu** :

- L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération
- Pendant la suspension de fonction, les primées liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées
- Les jours de grève, font l'objet d'une retenue sur la rémunération en l'absence de service fait. La retenue de salaire est assise sur l'ensemble des éléments de rémunération, et notamment l'IFSE, part du RIFSEEP liée à l'exercice effectif des fonctions.

7. Attribution et revalorisation

L'attribution individuelle, tant de l'I.F.S.E que du C.I.A. sera librement définie par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Les montants plafonds seront automatiquement actualisés par l'application de la législation en vigueur, et selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

8. Clause de sauvegarde

Il est proposé de maintenir aux agents concernés à titre individuel, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures, si ce montant se trouve diminué par l'application du R.I.F.S.E.E.P.

M. PIERRAT : pour mémoire, je rappelle que je me suis exprimé contre ce principe lors de la commission Finances. Depuis, j'ai retrouvé la délibération de 2017, je trouve que cette nouvelle délibération aggrave les conditions d'attribution de cette prime. A l'époque, la répartition de l'IFSE et du CIA était 90-10, et l'ancienne délibération était moins dur pour le maintien en arrêt maladie.

Pour moi, dans une entreprise, cela s'appelle un avenant au contrat de travail et cela modifie beaucoup les choses. Vous intégrez une prime, que l'on pourrait assimiler à un 13^{ème} mois dans le secteur privé. On institue une prime au mérite, alors que ce sont des agents municipaux et non des commerciaux. Il existe aussi des sanctions disciplinaires, comme pour tout salarié, dans le cas de non exercice des missions de son contrat de travail. Ce sont des commissions disciplinaires, qui peuvent sanctionner cela. Donc je ne comprends pas pourquoi ces primes doivent comporter des parts variables et au mérite.

Les montants de 2018 étaient très différents, j'ai cru comprendre en commission finances, qu'en plus, personne ne connaît les montants attribués aux agents. C'est à la discrétion de la DGS et du Maire. Ce qui me dérange plus ou moins, car cela peut engendrer des attributions à la tête du client. Je parle bien d'un cadre général et non d'un fonctionnement propre à Houdemont. S'il n'y a pas de contrôle des personnes qui peuvent attribuer des primes, alors par exemple la municipalité pourrait attribuer pour le groupe « du haut » jusqu'à 30 000€ par an.

Dans le secteur privé, des personnes sont embauchées pour 6 mois et certaines que l'on appelle communément des « nettoyeurs », c'est-à-dire des salariés embauchés sur des contrats de courte durée pour effectuer une mission bien précise et qui touche une forte prime quand celle-ci est réalisée. Généralement il s'agit de missions dans les RH ou encore de directeur de transition.

Mme PREVOST : ici nous parlons d'agents et non de contrats comme ceux cités avec des missions bien précises. Ce sont des extrêmes et ce n'est pas comparable.

M. PIERRAT : je me suis exprimé contre ce principe car pour moi cela ouvre la porte à beaucoup de dérives, et en plus le fait de ne pas savoir qui touche quoi et combien n'arrange rien. Alors attention, ma position n'est pas de dire ici que je suis contre l'octroi d'une prime de fin d'année aux employés municipaux. Ce n'est pas mon propos. Je pense que je vais voter contre cette délibération, car je suis contre le principe de la prime au mérite.

M. WASSIAMA : vous avez commencé votre propos en nous indiquant que « cela était bien compliqué ». Nous avons, en tout cas personnellement, les documents quelques jours à peine avant le Conseil. La lecture seule de ces différents éléments ne suffit pas il faut un examen pour voir véritablement les enjeux qu'il y a derrière car il s'agit aussi des rémunérations des agents, et en lame de fond cela peut aussi revenir à un salaire au mérite. Je n'ai pas eu l'occasion de regarder et d'étudier toutes les ramifications mais je sais que dans d'autres communes c'est une « usine à gaz ». En effet, il y a des agents d'autres collectivités qui se cabrent un peu par rapport au dispositif mis en place qui ne leur convient pas. Mais pour ne pas avoir eu le temps et pour des sujets comme ceux-ci, et je l'avais signalé à Mme MARLIER, nous devrions avoir les documents bien en amont pour pouvoir les examiner, les étudier afin de pouvoir voter en âme et conscience et surtout avec notre libre arbitre. Il est vrai que la commission Finances s'est réunie, mais entre nous, qui a tout lu ? Et si tout était bien compris, M. le Maire n'aurait pas commencé son propos comme il l'a fait.

M. PIERRAT : que la municipalité étudie les choses, afin de mettre en ordre les rémunérations des agents municipaux, cela ne me pose pas de problème, c'est normal. Mais d'expérience, les primes au mérite de ce type là, surtout dans des métiers qui ne le justifient absolument pas, peuvent amener à des dérives. Les systèmes libéraux comme celui-ci, je suis

totallement contre. A la limite on peut accepter des objectifs pour des commerciaux par exemple, mais pas pour des agents municipaux. Attention, je répète que je parle d'ordre général et non du cas spécifique de Houdemont.

Mme BRISBARE : c'est probablement sur le fond que nous ne sommes pas d'accord. Tout d'abord la délibération que l'on présente aujourd'hui, a fait l'objet d'un accompagnement du centre de gestion, c'est-à-dire que tout ce qui est décrit dans ce document a été présenté et a fait l'objet d'un avis favorable, à l'unanimité le 29 novembre 2021, en Comité Technique. On avait également présenté les fondements du projet aux agents municipaux, lors d'une réunion le 20 octobre dernier durant des tables rondes. Nous allons refaire cet exercice, si la délibération est votée ce soir. Nous nous sommes rendus compte qu'il y avait vraiment une plus value à ce que les agents comprennent les éléments de leur rémunération. En effet, certains ne savaient pas quels éléments dépendaient de leur place dans l'organigramme et de ceux qui dépendent d'une décision du Maire.

Le 2^{ème} point, on ne peut pas communiquer les montants individuels car tout simplement comme dans une entreprise, il y a le droit à la discrétion. Monsieur le Maire n'a pas à communiquer ni à ses conseillers municipaux, ni à ses adjoints, les montants précis des rémunérations. Quand on travaille, nous travaillons sur des tableaux de bord non nominatifs, avec des grades et des cadres d'emploi. C'est important de le dire, car ce n'est pas une volonté de cacher des choses, c'est dans un souci de légalité. Il faut aussi dire que l'on a introduit des critères d'évaluation, qui permettent à mon sens, d'éviter l'attribution « à la tête du client ». En introduisant une feuille de route pour le suivi des objectifs, sur la manière de servir, la façon dont on se comporte dans son travail ; ces critères permettent d'encadrer une prime, ce qui n'était pas vraiment le cas avant. C'est quand même pour éviter ces écueils, bien sûr on peut toujours donner une prime, cela reste toujours un peu subjectif, mais on essaye de l'encadrer. M. PIERRAT parlait de cette prime de 13^{ème} mois que l'on intégrait dans le régime indemnitaire. Nous sommes contraints de réintégrer cette prime là dans le régime indemnitaire. Le régime indemnitaire a 2 parts : l'une basée sur des critères, et l'autre qui en fonction de l'expertise de l'agent, en fonction de sa place dans l'organigramme et cette part est fixe. Elle est définie par arrêté du Maire quand on intègre un nouvel agent, et après elle n'est plus modifiée, sauf si on réussit un examen, que l'on évolue, ou que l'on passe à un grade supérieur. Cette part est réétudiée tous les 4 ans, mais cela reste une indemnité fixe. Ce n'est pas comme le CIA qui est défini en fin d'année.

Les montants indiqués dans la délibération sont des montants plafonds. Pour vous donner une idée, l'enveloppe RIFSEEP en 2020 était de 44 026€ environ pour 23 agents. Donc nous sommes très loin des montants plafonds. Pour calculer nos montants plafonds, nous n'avons pas voulu reprendre les montants plafonds de l'Etat, donc nous avons pris de manière arbitraire 80% des montants plafonds de l'Etat.

D'un point de vu budgétaire, nous n'avons pas pour objectif de réduire la masse salariale. Nous avons pour perspective de maintenir cette masse salariale. La délibération proposée aujourd'hui n'a pas pour but de diminuer la masse salariale.

Concernant le dégrèvement du RIFSEEP durant les arrêts maladie ordinaire, auparavant c'était déjà le cas. Avant 1/30^{ème} du montant de l'IFSE était déduit à partir du 11^{ème} jour d'arrêt. Donc au-delà de 40 jours, l'IFSE est totalement supprimé. Dans ce nouveau dispositif, l'IFSE sera dégrévée en totalité à partir de 30 jours.

Pour l'année 2022, des feuilles de route ont été définies, avec des objectifs définis. Les agents ont des objectifs en rapport avec le service public, comme par exemple un objectif d'appropriation d'un nouveau logiciel.

M. PIERRAT : j'entends ce que vous dites, je connais cela par cœur. Je rappelle aux élu(e)s que ceux qui mettent en place ce dispositif, donc « les assemblées constituantes » peuvent définir les règles qu'elles veulent. Nous parlons des services publics, et non des entreprises privées. Nous sommes dans la République, et ce n'est pas vraiment des salariés comme les autres. Et dans un contrat de travail, un agent doit bien s'adapter aux évolutions, il n'a pas besoin pour cela de primes variables.

Je confirme que je suis effectivement contre, et quand on parlera des présidentielles, j'espère que l'on parlera de ce type de sujet.

M. WASSIAMA : je pense ne pas être le seul à ne pas avoir eu le temps de bien creuser le sujet. Et le sujet est ardu, on ne doit pas voter à la légère, il s'agit des salaires des agents qui travaillent au sein de la commune. Mme BRISBARE vous avez utilisé les adjectifs « arbitraire » et « subjectif », cela m'interpèle : pourquoi avoir fait certains choix et pas d'autres ? Donc je demande si la décision doit forcément être prise aujourd'hui, ou ne pouvons nous pas remettre ce point à un autre Conseil Municipal, afin que l'on puisse étudier davantage ce sujet ?

M. le Maire : nous allons conclure sur ce débat. Aujourd'hui nous appliquons la loi, nous devons mettre en conformité le RIFSEEP. Concernant le délai d'envoi des dossiers au Conseil Municipal, il est respecté. Quelle que soit l'institution

où tu siègeras, le délai d'envoi sera toujours le minimum, car il peut toujours y avoir des points qui se rajoutent en dernière minute. La commission finances a eu lieu le 1^{er} décembre où Christian PIERRAT s'est exprimé et je respecte les choix et opinions de chacun. Il faut aussi entendre qu'il est possible d'améliorer les choses. Ce ne sont pas des objectifs financiers et commerciaux, mais il s'agit d'objectifs conformes à la qualité du service public. Les agents l'ont compris et cela a été bien accepté.

Ce projet a été présenté au Comité technique, qui a validé à l'unanimité avec des représentants employeurs et agents. C'est aussi une question d'équité, et je le répète, je respecte les choix de chacun. Aujourd'hui, nous voulons modifier le régime indemnitaire. Chacun sera libre d'être pour ou contre, mais il n'est pas question de reporter ce point.

Je vous propose de passer au vote

La commission des Finances du 1^{er} décembre a émis un avis favorable à la majorité (avis CONTRE : M. PIERRAT)

Le Conseil Municipal décide, après délibération prise à la majorité (1 vote CONTRE : M. PIERRAT et 2 abstentions : M. WASSIAMA et Mme MATHIEU, par procuration)

- d'instaurer le nouveau RIFSEEP comprenant l'IFSE et le CIA à dater du 1^{er} janvier 2022 dans les conditions indiquées ci-dessus,
- d'appliquer la clause de sauvegarde et de maintenir, aux agents concernés à titre individuel, leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984,
- de décider que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget de la commune au chapitre 012.

M. PIERRAT : je rappelle juste que je ne suis pas contre l'octroi d'une prime aux agents.

POINT DIVERS

M. le Maire : les Vœux du Maire aux institutionnels et à la population ont été annulés. En effet, il a été décidé d'annuler toutes les commémorations des Vœux de la nouvelle année, en raison du contexte sanitaire.

La séance est levée à 19h45.

Suivent les signatures des membres du Conseil Municipal
présents à la séance du 14 décembre 2021

Nom	Prénom	Signature
PETRONIO	Maurizio	
ESPEITTE	Gérald	
BRISBARE	Marie-Lise	
PIERSON	François	
LECOMTE	Daniel	
LAMASSE	Carole	<i>A donné pouvoir à Jean GROBSHEISER</i>
MANGIN	Béatrice	
MELINETTE	Sylvie	
GROBSHEISER	Jean	
DARMET	Fabienne	
GERARD	Didier	
GOURRIER	Alexandre	
REZOUK	Mohamed	
PREVOST	Estelle	
ELASRI	Julien	
PRESTINI	Asany	<i>A donné pouvoir à Marie-Lise BRISBARE</i>
WASSIAMA	Abraham	
PIERRAT	Christian	
MATHIEU	Marie-Odile	<i>A donné pouvoir à Abraham WASSIAMA</i>