

---

## COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 05 JUILLET 2021

---

L'An deux mil vingt et un, **le 05 juillet**, le Conseil Municipal de la Commune de SAINTE CATHERINE DE FIERBOIS, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire en huis clos à la Salle des Lisses, sous la présidence de **Monsieur Jean-Michel PAGÉ, Maire**.

**Etaient présents**, formant la majorité des membres en exercice :

Messieurs Brault Pierre, Berroyer Jackie, Blot Frédéric, Verrière Yves et Morin Sylvain

Mesdames Thomas Karelle, Orvain Marie-Agnès et Goussal Carine

**Etaient absents et excusés, ayant donné pouvoir :**

Madame Vaujour Carine a donné pouvoir à Madame Goussal Karine

Monsieur Gaumé Jean-Michel a donné pouvoir à Monsieur Pagé Jean-Michel

**Était absent :**

Monsieur Boquet Charlie

Madame Thomas Karelle **est élue secrétaire de séance**.

⇒ [Délibérations](#)

1. [Approbation des procès-verbaux des séances du 12 avril et du 03 mai 2021](#)

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 11 voix pour**  
**Adopte** les procès-verbaux des séances du 12 avril et du 03 mai 2021

## 2. Exonération redevance d'occupation du domaine public

Monsieur le Maire informe le conseil municipal que ce point est retiré et fera l'objet d'une délibération au prochain conseil.

## 3. Modification du RIFSEEP – Annule et remplace du 12/04/2021 n° 2021-04-05

Le Maire informe l'assemblée qu'il s'agit de revoir les limites de l'enveloppe indemnitaire du **R.I.F.S.E.E.P** en y intégrant en particulier l'indemnité de régisseur qui doit à présent y figurer.

Pour rappel, le nouveau **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)** mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE) ;
- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié).

Les objectifs fixés sont les suivants :

Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,

- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.

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

## **CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

### **I. Rappel du principe**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée **au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.**

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

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

## II. Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet, et à temps partiel, **en poste depuis plus d'un an.**
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité ou à temps partiel du temps de travail de la collectivité **en poste depuis plus d'un an.**

## III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, 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 emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

### Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Agent en charge du secrétariat de mairie, gestionnaire paie, marchés publics, assistant de direction ... (inclus l'indemnité de régisseur)</i>	7 000 €	11 340 €	8 600 €
Groupe 2	<i>Agent d'accueil</i>	5 000 €	10 800 €	6 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Agents techniques</i>	4 500 €	11 340 €	5 500 €
Groupe 2	<i>Agents en charge de la restauration scolaire, de la garderie</i>	4 500 €	10 800 €	5 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM ET ADJOINTS ANIMATION		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Atsem</i>	4 500 €	11 340 €	6 000 €
Groupe 2	<i>Agents animation école et garderie</i>	4 000 €	10 800 €	5 000 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

#### **IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La valorisation du parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre,...),
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- L'approfondissement des savoirs techniques,
- La réalisation d'un travail exceptionnel

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
3. **au moins tous les quatre ans** en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III de la présente délibération.

#### **V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :**

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- 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 de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

#### **VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### **CHAPITRE II –DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR**

#### **I. Le principe :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **II. Les bénéficiaires :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet, et à temps partiel, **en poste depuis plus d'un an.**  
**Le montant du CIA sera déterminé à l'issue de l'entretien individuel suivant le premier anniversaire du contrat.**
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité ou à temps partiel du temps de travail de la collectivité, **en poste depuis plus d'un an.**
- **Le montant du CIA sera déterminé à l'issue de l'entretien individuel suivant le premier anniversaire du contrat.**

### III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- *La valeur professionnelle,*
- *L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,*
- *Le sens du service public*
- *La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail).*

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

#### Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	1 600 €	8 600 €
Groupe 2	1 000 €	6 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	1 000 €	5 500 €
Groupe 2	1 000 €	5 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM et agent d'animation	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1 ATSEM	1 500 €	6 000 €
Groupe 2 Agent animation	1 000 €	5 000 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

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

#### **IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### **V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :**

Conformément au décret de n°2010997 du 26/08/2010 précité :

- En cas de congé de maladie ordinaire : Le C.I.A. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du C.I.A. est suspendu.
- En cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent : le montant du C.I.A. pourra être révisé ou supprimé

### **CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)

Cette délibération abroge la (les) délibération(s) antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

### **CHAPITRE IV – DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/08/2021**.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :**

**Approuve** la modification RIFSEEP

**Article 1<sup>er</sup>** : Décide de mettre à jour le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

**Article 2** : D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 3** : Les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire sont abrogées.

**Article 4** : De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au chapitre 012, article 6411.

#### 4. Subvention DRAC – Rénovation toitures Mairie + Eglise

Dans la cadre des travaux de rénovation des toitures de la mairie et de l'église, Monsieur le Maire informe le conseil municipal qu'il est nécessaire de solliciter les subventions auprès de la DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles).

Église : Montant sollicité 2752 €

Mairie : Montant sollicité 4846 €

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :**

**Autorise** Monsieur le Maire à solliciter ces subventions et à signer tous documents s'y référants.

#### 5. Création de poste – ATSEM principal 1<sup>ère</sup> classe

Le Maire expose au Conseil Municipal :

- Qu'en application de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale, il s'avère nécessaire de créer un poste Agent Spécialisé principal de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles à temps non complet, à raison de 28/35<sup>ème</sup> afin d'assurer l'encadrement des élèves de l'école maternelle.
- Que cet emploi sera pourvu en application du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

**Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, accepte à l'unanimité, 10 votes pour et 1 abstention (Monsieur le Maire se retire du vote) :**

**De créer** un poste Agent Spécialisé principal de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles à temps non complet, à raison de 28/35<sup>ème</sup> à partir du 01/08/2021.

#### 6. Création de poste - Adjoint Technique principal 1<sup>ère</sup> classe

Le Maire expose au Conseil Municipal :

- Qu'en application de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale, il s'avère nécessaire de créer un poste d'Adjoint Technique principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps complet, à raison de 35/35<sup>ème</sup> afin d'assurer l'entretien voirie sur la commune.
- Que cet emploi sera pourvu en application du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié, portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux,

**Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, accepte à l'unanimité, de ses membres présents ou représentés :**

**De créer** un poste d'Adjoint Technique principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps complet, à raison de 35/35<sup>ème</sup> à partir du 01/11/2021.

## 7. Questions diverses

Secrétariat : Monsieur le Maire informe le conseil municipal que la personne en charge de l'accueil a mis fin à son contrat le 30 juin 2021. Une nouvelle offre d'emploi a été publiée. Deux candidatures ont été reçues.

CDG 37 : Monsieur le Maire fait lecture au conseil municipal d'une lettre adressée au centre de gestion d'Indre et Loire concernant les différents agents intervenus à la mairie.

Toilettes municipales : Mme Goussal Karine informe le conseil qu'un devis a été reçu pour une cabine. Budget environ : 22 000 / 25 000 €. Il faut maintenant choisir le lieu où cette cabine sera installée. Le plus judicieux serait aux alentours de la mairie / église. Il faut donc faire une demande aux architectes des bâtiments de France.

Extincteurs : Monsieur Berroyer Jackie informe le conseil que tous les extincteurs ont été posés dans tous les bâtiments communaux recevant du public.

Bilan énergétique : COT Enr (contrat d'objectif territorial énergie renouvelable) : Suite au bilan énergétique effectué sur tous les bâtiments communaux, l'ALEC 37 a proposé une étude de faisabilité d'un réseau de chaleur école – mairie – bibliothèque. Cette étude gratuite devra déterminer un éventuel emplacement d'une chaufferie centrale et le type d'énergie adapté. La difficulté d'accès en poids lourd pour la livraison de plaquettes de bois ou des granulés risque d'être une difficulté pour ce genre d'énergie.

Marché restauration scolaire : Monsieur le Maire informe le conseil que 3 offres ont été reçues suite à l'appel d'offres. Une entreprise est d'ores et déjà écartée. Il reste 2 entreprises en liste : Restoria et Convivio. Le choix sera fait au plus tard en fin de semaine prochaine.

Sécurité informatique : Monsieur le Maire informe le conseil sur la sécurité informatique de la mairie, où actuellement la sauvegarde est inexistante. Monsieur le Maire est en contact avec le GIP RECIA pour étudier un accompagnement de la gestion du parc et des flux informatiques.

CCTVI : Monsieur le Maire informe le conseil sur la programmation de l'édition 2021 « Chemin des talents et des savoir-faire » qui se déroulera les 18 et 19 septembre 2021 le même jour que le festival « O Val de l'indre ».

Festivités des 13/14 juillet 2021 : Monsieur Brault Pierre présente le programme des 2 journées et sollicite les membres du conseil municipal à participer au vin d'honneur.

Prochain conseil municipal : Lundi 6 septembre 2021 à 20h00

Fin de séance : 21h56.