

prestations de son libre choix, sélectionnées en annexes, sur production d'un bon de commande ou d'un bulletin d'inscription,

- **AYANT ENTENDU** l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire ;

*Le Conseil Municipal,
À l'unanimité,*

DECIDE d'adhérer à la convention unique pour l'année 2023 relative aux missions optionnelles du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de Seine-et-Marne.

POINT N°9 : Modification de la délibération du 15 décembre 2021 portant application du règlement intérieur du personnel

Rapporteur : Monsieur Watremez, adjoint au maire

Monsieur Watremez rappelle que le règlement intérieur permet de contribuer au bon fonctionnement des services, en fixant les règles applicables au sein de la collectivité notamment en matière de santé et de sécurité, de discipline, d'organisation du travail, d'absence et d'utilisation des locaux et équipements.

Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans la collectivité et dans l'intérêt de tous, ce règlement s'impose à tous les personnels employés par la commune, quel que soit leur statut.

Il est donc proposé au Conseil municipal de donner un avis favorable à la modification des points du règlement intérieur de la collectivité suivants :

- Les jours et horaires d'ouverture de la mairie (page 3)
- Les horaires de la police municipale (page 3)
- L'ajout d'un personnel d'entretien au multi-accueil (page 4)
- Précisions sur les congés annuels des agents du Centre de loisirs (page 4)

Monsieur Watremez explique que des statistiques ont été effectués sur plusieurs mois, à l'accueil de la mairie le samedi matin, notamment pour relever le nombre de visiteurs et l'objet. Il s'avère que les autres services étaient sollicités alors qu'il ne s'agissait que d'une permanence état civil. Sachant que 2 agents étaient mobilisés puisqu'on ne peut pas laisser un agent tout seul. En contrepartie de la fermeture du samedi matin, la mairie ouvre au public le jeudi matin dorénavant.

Monsieur le Maire ajoute que pour toute urgence, la bibliothèque est ouverte.

Délibération :

- **VU** le Code général des collectivités territoriales ;
- **VU** le Code général de la Fonction Publique ;
- **VU** les articles L.212-4, L.1321-1 à 6 du code du travail ;
- **VU** le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- **VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial du 06 mars 2023 ;
- **CONSIDERANT** qu'il convient de modifier et d'approuver le règlement intérieur du personnel de la ville de La Rochette ; document qui contribue au bon fonctionnement des services et fixe les règles notamment en matière de **santé et de sécurité, de discipline, d'organisation du travail, d'absence et d'utilisation des locaux et des équipements**.
- **AYANT ENTENDU** l'exposé de son rapporteur, Monsieur Watremez, Adjoint au Maire ;

*Le Conseil Municipal,
À l'unanimité,*

DECIDE d'approuver le règlement intérieur du personnel de la ville de La Rochette à compter du 14 mars 2023, comme joint en annexe.

POINT N°10 : Modification de la délibération du 20 octobre 2021 relative aux conditions d'attribution du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Rapporteur : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire précise qu'il est rappelé au conseil municipal que les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE et le CIA. Conformément au principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques, la délibération du 20 octobre 2021 relative au RIFSEEP ne peut donc prévoir le

maintien de plein droit de l'IFSE et du CIA, institués au profit des agents placés dans ces positions administratives (CAA Nantes, 12/4/2022).

Par ailleurs, la notion de modulation pour l'attribution du montant du complément indemnitaire annuel (CIA) en fonction de l'absentéisme, a été supprimée. En effet, le juge a considéré dans un arrêt CAA Versailles du 31 août 2020 que l'instauration par délibération d'un régime de modulation du montant du CIA en fonction de l'absence des agents, contrevient également au principe de parité avec la fonction publique d'Etat.

Pour plus de clarté, les modulations du régime indemnitaire en cas d'absence seront annexées à la nouvelle délibération.

Au vu de ces éléments, il est donc proposé au conseil municipal de donner un avis favorable à la modification de la délibération du 20 octobre 2021 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Monsieur Navio Tejedor explique qu'il s'agit de remettre à jour la délibération car la commune était dans l'illégalité sur les points cités ci-dessus.

Délibération :

- VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- VU les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique
- 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 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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 ;
- VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'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'avis du Comité Technique en date du 10 novembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;
- VU la délibération du Conseil Municipal en date du 24 novembre 2016 portant mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- **CONSIDERANT** qu'il est nécessaire de mettre en œuvre l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), en remplacement de la Prime de Fonctions et de Résultats, abrogée à compter du 1^{er} janvier 2016, au profit des agents du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- **CONSIDERANT** qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à l'ensemble des cadres d'emplois concernés ;

- **CONSIDÉRANT** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire fondé sur une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise et un Complément Indemnitaire Annuel, selon les modalités ci-après ;
- **CONSIDÉRANT** que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;
- **CONSIDÉRANT** que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;
- **CONSIDÉRANT** qu'il convient de supprimer l'attribution du RIFSEEP pour les agents placés en congé de longue maladie et longue durée, conformément au principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques,
- **CONSIDÉRANT** que le juge a considéré dans un arrêt CAA Versailles du 31 août 2020, que l'instauration par délibération d'un régime de modulation du montant du CIA en fonction de l'absence des agents, contrevient également au principe de parité avec la fonction publique d'Etat.
- **CONSIDÉRANT** ainsi la nécessité de procéder à une régularisation des délibérations antérieures portant mise en place du RIFSEEP, en modifiant les modulations d'attribution du RIFSEEP en cas d'absence,
 - **VU** l'avis du Comité Social Territorial du 06 mars 2023 relatif à la modification de la délibération relative au RIFSEEP ;
 - **AYANT ENTENDU** l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire ;

*Le Conseil Municipal,
À l'unanimité,*

- **DECIDE** d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du **14 mars 2023** :

ARTICLE 1 – LES BENEFICIAIRES

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

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents, ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions, selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
 - Responsabilité d'encadrement ;
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - Responsabilité de coordination ;
 - Responsabilité de projet ou d'opération ;
 - Responsabilité de formation d'autrui ;
 - Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
 - Influence du poste sur les résultats, etc.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
 - Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
 - Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
 - Niveau de qualification requis ;

- Temps d'adaptation ;
- Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure)

• **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste en regard de son environnement professionnel**

- Vigilance ;
- Risques d'accident ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique
- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (exemple : gardien de salle) / Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Relations internes et externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération. Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe, conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du CIA) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Les agents contractuels peuvent bénéficier, au plus tard après 6 mois de services au sein de la collectivité, du régime indemnitaire.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi après nomination suite à une promotion interne ou réussite à concours ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- La réalisation des objectifs ;
- Le respect des délais d'exécution ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ;
- La disponibilité et adaptabilité

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel, en une fraction.

Dans le cas où l'agent n'a pas encore d'expérience en collectivité et dont l'appréciation de la manière de servir n'est pas possible tant que l'entretien professionnel n'a pas eu lieu ; le CIA lui sera attribué sur l'année N+2, à l'issue son entretien professionnel.

Dans le cas où l'agent aurait changé de collectivité, le responsable hiérarchique peut se fonder sur l'entretien professionnel de l'année N-1 dans son ancienne collectivité pour attribuer le CIA lors de l'année N.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération. La part CIA ne peut excéder :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C

La somme des 2 parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 5 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

Les agents relevant des cadres d'emplois précités se verront appliquer des critères de modulations individuelles et selon leur statut (annexes 3 et 4). **La situation des agents demeure encadrée par la précédente délibération jusqu'à reprise ou prolongation.**

ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions (frais de déplacement par exemple)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte) ;
- Les avantages en nature ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction)
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ANNEXE 1

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Groupes de fonctions	Fonctions / emplois dans la collectivité	Montants maxima annuels d'IFSE	
		Non logés	Logés
Attachés			
Groupe 1	Direction de collectivité	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Responsable d'un service	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	Adjoint au responsable d'un service ou sans responsabilité d'encadrement	20 400 €	11 160 €

Infirmiers en soins généraux			
Groupe 1	Chef de service ou de structure	19 480 €	19 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou plusieurs services	15 300 €	15 300 €
Educateurs de Jeunes Enfants			
Groupe 1	Coordonne des équipes et contribuent à la conception et à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie	14 000 €	14 000 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, Participe à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie	13 500 €	13 500 €
Groupe 3	Mène des actions qui contribuent à l'éveil et au développement global des enfants d'âge préscolaire	13 000 €	13 000 €
Rédacteurs			
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	14 650 €	6 670 €

Animateurs			
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Encadrement de proximité ou d'utilisateurs	14 650 €	6 670 €
Techniciens			
Groupe 1	Chef de service ou de structure	19 660 €	13 760 €
Groupe 2	Adjoint à la direction de travaux	18 580 €	13 005 €
Groupe 3	Poste d'instruction, d'expertise	17 500 €	12 250 €
Auxiliaires de puériculture			
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'utilisateurs / sujétions / qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Exécution/horaires atypiques, déplacements fréquents	10 800 €	6 750 €
Adjoints administratifs			
Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications	11 340 €	7 090 €

Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 €	6 750 €
Agents sociaux			
Groupe 1	Travailleur familial, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Exécution	10 800 €	6 750 €
ATSEM			
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €
Adjoints d'animation			
Groupe 1	Encadrement de proximité ou d'usagers, sujétions, qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €

Adjoints techniques			
Groupe 1	Chef d'équipe, agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €
Adjoints du patrimoine			
Groupe 1	Encadrement de proximité ou d'usagers, sujétions, qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €
Agents de maîtrise			
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, sujétions, qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €

PLAFONDS ANNUELS DE LA PART « IFSE REGIE »

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum

De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300000	De 150001 à 300000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760001 à 1500000	De 760001 à 1500000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1500 par tranche de 1500 000	46 par tranche de 1500000 minimum

ANNEXE 2

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DU CIA

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Attachés / Secrétaires de mairie	
Groupe 1	6 390 €
Groupe 2	5 670 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 4	3 600 €
Infirmiers territoriaux en soin généraux	
Groupe 1	3 440 €
Groupe 2	2 700 €
Educateur de jeunes enfants	
Groupe 1	1 680 €
Groupe 2	1 620 €
Groupe 3	1 560 €
Techniciens	
Groupe 1	2 680 €
Groupe 2	2 535 €
Groupe 3	2 385 €
Rédacteurs / animateurs	
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €
Adjoint administratifs / ATSEM / Agents sociaux / Adjoint d'animation / Adjoint du patrimoine / Adjoint techniques / Agents de maîtrise / Auxiliaire de puériculture	
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

POINT N°11 : Modification de la délibération n°2014.01 du 30 janvier 2014, relative à la rémunération du temps de travail « séjour vacances ».

Rapporteur : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire explique que la commune de La Rochette organise des « séjours vacances », dont les horaires peuvent être répartis entre 6 heures et 23 h 30 sur 5 jours, soit approximativement 78 heures.

Les animateurs qui encadrent ces sorties travaillent habituellement 44 hebdomadaires lors des vacances scolaires. Ils doivent donc effectuer environ 34 heures supplémentaires par semaine (modulable selon les heures du retour, accueil des familles, rangement).

Etant donné que le personnel est amené à effectuer des amplitudes horaires importantes, il est proposé 2 options aux agents, pour les modes de récupération/paiement de ces 34 heures :

Option 1 : 4 jours de récupération (28 h) + paiement en HS de nuit (6 h).

ou

Option 2 : 2 jours de récupération (14 h) + paiement en HS (14 h) + en HS de nuit (6 h).

Si des heures devaient s'ajouter aux 34 heures prévues, celles-ci seraient rémunérées d'office.

Ainsi, il est proposé d'adopter ce principe de récupération/rémunération avec les 2 options au choix, dans le cadre spécifique de ces séjours vacances.

Monsieur Navio Tejedor explique qu'il s'agit de reconnaître le temps de travail réel, soit 78h, au lieu de 48h actuellement, en laissant le choix aux animateurs entre les deux options.

Délibération :

- VU le Code général des collectivités territoriales ;
- VU le décret n°2006-1693 du 22 décembre 2006, relatif au statut particulier du cadre d'emplois des adjoint territoriaux d'animation ;
- **CONSIDÉRANT** que lors des « séjours vacances » organisés par la Ville de La Rochette, les animateurs sont amenés à travailler sur une amplitude horaire importante ;
- **CONSIDÉRANT** la politique d'animation Jeunesse de la Ville de La Rochette ;
- **AYANT ENTENDU** l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire ;

*Le Conseil Municipal,
À l'unanimité,*

- **DECIDE** d'appliquer 2 options sur le mode de paiement/récupération des 34 heures supplémentaires effectuées lors des « séjours vacances » organisés par la Ville de La Rochette, à savoir :

Option 1 : 4 jours de récupération (28 h) + paiement en HS de nuit (6 h).

ou

Option 2 : 2 jours de récupération (14 h) + paiement en HS (14 h) + en HS de nuit (6 h).

POINT N°12 : Création et suppression de postes

Rapporteur : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que pour la rentrée scolaire 2022/2023, la collectivité avait investi dans 2 classes mobiles pour l'enseignement informatique. Par conséquent, le contrat de l'intervenante informatique n'a pas été reconduit en septembre 2022 ; l'agent ayant sollicité sa mise en retraite au 1^{er} janvier 2023, le poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe doit donc être supprimé.

Par ailleurs, un agent de restauration scolaire, titulaire du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, a sollicité une mise en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 10 mars 2023. Afin de la remplacer, la collectivité a revu l'organisation du service et envisage de créer un poste à temps non complet (15 heures hebdomadaires) avec des horaires de 11 h 45 à 14 h 45, tous les jours.

Enfin, un agent titulaire du grade d'ATSEM principal de 1^{ère} classe a sollicité à faire valoir ses droits à retraite au 1^{er} avril 2023. Afin de la remplacer, la collectivité pourrait recruter un agent contractuel non-lauréat du concours. Le grade d'ATSEM principal de 1^{ère} classe n'étant accessible que par la voie de l'avancement de grade pour les fonctionnaires ; la collectivité doit créer un poste d'ASEM principal de 2^{ème} classe à temps complet.

En conséquence :

- 1 poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe à temps non complet est à supprimer ;
- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet est à supprimer ;
- 1 poste d'adjoint technique à temps non complet est à créer ;
- 1 poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe à temps complet est à créer.

Il est donc proposé au Conseil municipal de décider de ces créations et suppressions de postes.

Délibération :

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8

Vu le budget,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 06 mars 2023 ;

■ Accueil de loisirs : suppression de poste

CONSIDERANT que la collectivité a investi dans 2 classes mobiles pour l'enseignement informatique et que l'agent intervenant informatique a sollicité sa mise à la retraite au 1^{er} janvier 2023.

Il est donc proposé aux membres la suppression d'un poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe à temps non complet.

■ Restauration scolaire : modification du poste

CONSIDERANT la mise en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 10 mars 2023 d'un agent de restauration scolaire, titulaire du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe.

CONSIDERANT qu'aux fins de remplacement de l'agent titulaire, la collectivité a revu l'organisation du service et envisage la création d'un poste d'agent de restauration scolaire à temps non complet (15 heures hebdomadaires).

Il est donc proposé aux membres la suppression d'un poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet et la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet.

Cet emploi est créé à temps non complet pour une durée de 15 heures et est ouvert aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des adjoints techniques.

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment. Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit, entre IB 367 – IM 340 et IB 432 - IM 382, selon les textes en vigueur.

■ Ecole Matisse : modification du grade

CONSIDERANT la mise en retraite au 1^{er} avril 2023 d'un agent titulaire du grade d'ATSEM principal de 1^{ère} classe.

CONSIDERANT que la collectivité pourrait recruter un agent contractuel non-lauréat du concours et que le grade d'ATSEM principal de 1^{ère} classe n'est accessible que la voie de l'avancement de grade pour les fonctionnaires. La collectivité doit donc créer un poste d'ASEM principal de 2^{ème} classe à temps complet.

Il est donc proposé aux membres la création d'un poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe.

Cet emploi est créé à temps complet pour une durée de 35 heures et est ouvert aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des ATSEM.

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment. Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit, entre IB 368 – IM 341 et IB 486 - IM 420, selon les textes en vigueur.

Ces 3 emplois pourront être occupés par des agents contractuels recrutés à durée déterminée pour une durée maximale d'un an, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique. Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au

terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

- **AYANT ENTENDU** l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire ;

***Le Conseil Municipal,
À l'unanimité,***

DECIDE de créer :

- 1 poste d'adjoint technique à temps non complet
- 1 poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe à temps complet

DECIDE de supprimer :

- 1 poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe à temps non complet
- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet

Le tableau des effectifs est ainsi modifié à compter du 14 mars 2023 :

Filière animation

Cadre d'emploi des adjoints d'animation :

Grade : adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe

- Ancien effectif : 10
- Nouvel effectif : 9

Filière technique

Cadre d'emploi des adjoints techniques :

Grade : adjoint technique

- Ancien effectif : 8
- Nouvel effectif : 9

Grade : adjoint technique principal de 2^{ème} classe

- Ancien effectif : 6
- Nouvel effectif : 5

Filière sociale

Cadre d'emploi des Agents Spécialisés des Ecoles Maternelles :

Grade : ASEM principal de 2^{ème} classe

- Ancien effectif : 3
- Nouvel effectif : 4

Informations générales :

Monsieur Montailhier rappelle que lors du conseil municipal du 29 septembre 2022, il avait émis l'hypothèse de peindre en vert ou marron l'antenne relais en cours d'installation impasse des Pincevents afin qu'elle s'intègre dans l'environnement. Il ajoute que Monsieur le Maire devait demander à l'entreprise Cellnex. Dans la déclaration préalable il est précisé RAL 9001, c'est-à-dire en blanc.

Monsieur le Maire répond qu'il va leur demander puisqu'il doit les rencontrer la semaine prochaine.

Madame Ilbert fait part du retour positif du salon art et gastronomie. Il y a eu beaucoup de monde et un bel article dans La République avant la manifestation.

Les exposants souhaitent revenir l'année prochaine. C'est beaucoup de travail et elle remercie Madame Giromini, chargée de la communication et de l'animation, pour son aide.

L'année prochaine, ce sera la 40^{ème} édition !

Madame Ilbert ajoute qu'il y a une exposition en hommage à Modigliani à l'espace culturel Rosa Bonheur à compter du 1^{er} avril. Lors de sa précédente exposition en février, plus de 10 tableaux ont été vendus par l'artiste.

Monsieur Watremez fait un retour positif de la soirée moules frites organisée par le comité des fêtes à laquelle ont participé 89 participants.

Monsieur Watremez ajoute que le repas annuel des seniors a été très apprécié, même si ce n'était pas le même traiteur.

Madame Bailly-Comte précise que c'était très copieux.

Monsieur le Maire ajoute qu'il y avait une excellente ambiance, contrairement aux années précédentes, les participants sont restés longtemps après le café pour échanger, ce qui est appréciable. Il faudrait peut-être voir mettre en place une animation.

Programme d'animations à venir :

- une fois par mois : les bébés lecteurs.
- 18 mars : animation sur le slam.
- 25 mars : cérémonie des nouveaux habitants. Madame Hugot informe qu'il y a une quarantaine d'inscrits.
- 8 juillet : cinéma plein air. Madame Ilbert précise que la direction du Rocheton a changé et qu'il est incertain qu'il se déroule à nouveau là-bas, sinon ce sera au stade Huard.

Monsieur le Maire remercie les conseillers et rappelle que le prochain conseil aura lieu le 13 avril pour le vote de budget.

L'ORDRE DU JOUR ÉTANT ÉPUISÉ LA SÉANCE EST LEVÉE À 20h45

La Secrétaire de séance,

Messaouda Gatellier



Le Maire,

Pierre Yvroud