

CONSEIL MUNICIPAL A HUIS CLOS DU 18 OCTOBRE 2016
COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 18 OCTOBRE 2016 APPROUVE A L'UNANIMITE
PAR LE CONSEIL MUNICIPAL DU 7 NOVEMBRE 2016

La séance débute à 20 heures 30 sous la présidence de Monsieur Claude CHAPPUIS, Maire de Challex,

Date de convocation du Conseil Municipal : 28 septembre 2016

Présents : Patricia ALTHERR, Fabien BELOTTI, Valérie BURINE, Claude CHAPPUIS, Sophie COLLET, Brigitte FLEURY, Emmanuelle JAN, Christian JOLIE, Stéphanie LOVENJAK, David PERAY, Frédéric PERICARD, Michel PETER, Denis RAQUIN, Sandrine SHAW, Jean-Pierre SZWED.

Secrétaire de séance : Fabien BELOTTI.

Approbation de la séance à huis clos. Tout le monde est présent.

Le huis clos est mis en place afin de pouvoir parler librement de la rémunération du personnel communal.

Délibérations :

Délibération n°51-2016

DELIBERATION POUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

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 du 26 janvier 1984 précitée,

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

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

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

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU l'avis du Comité Technique en date du 30 août 2016,

Le Maire informe l'assemblée,

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

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

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

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujétion ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

1 - Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs,
- ATSEM
- Adjoint techniques
- Agent d'animation

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents contractuels.

2 - Montants de référence

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

Groupe de fonctions	Emplois	Critère1 Encadrement / Coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particulières / expositions	QUOTATION EN %	SOMME MENSUELLE
A1	Secrétaire Générale	management stratégique, encadrement, transversalité, pilotage, arbitrage, coordination des services	Maîtrise d'un logiciel métier, connaissances liées aux fonction niveau expert, élaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projets, niveau de qualification bac+5, autonomie, initiative	Travail en soirée, gestion des conflits, gestion de publics difficiles, risques financiers, tensions mentales et nerveuses, confidentialité	100%	500 €
C1	Responsable périscolaire	encadrement de l'équipe des NAP, encadrement de l'agent d'entretien, encadrement opérationnel, responsabilité de formation d'autrui	Maîtrise d'un logiciel métier, connaissances des procédures, autonomie, initiative	risques financiers, gestion d'un public difficile (enfants et parents d'élèves), vigilance, tensions mentales et nerveuses, confidentialité	100%	250 €
	Agents techniques	Chaque agent technique est référent/responsable d'un domaine	connaissances des procédures, habilitations réglementaires, autonomie, initiative	Travail de nuit, travail le weekend, dimanche et jours fériés, grande disponibilité, polyvalence, astreintes de déneigement, intempéries, exposition physique au bruit, travail avec public particulier, vigilance, risques d'accidents et de maladie, valeur du matériel, utilisé, responsabilité pour la sécurité d'autrui, effort physique, confidentialité	90%	225 €
	Secrétariat	RAS	Maîtrise d'un logiciel métier, connaissances liées au fonction niveau intermédiaire, suivi de dossiers, autonomie, initiative, diversité des domaines de connaissances et compétences	travail avec un public particulier et difficile, tensions mentales et nerveuses, confidentialité	80%	200 €
C2	ATSEM	RAS	Connaissances liées aux fonctions niveau intermédiaire, connaissances des procédures, autonomie, initiative	gestion d'un public difficile (enfants et parents d'élèves), vigilance, responsabilité pour la sécurité d'autrui, confidentialité	100%	160 €
	Agent d'entretien	RAS	Connaissances liées aux fonctions niveau basique, responsabilité de l'économ, connaissances des procédures, autonomie, initiative	horaires particulier, polyvalence, gestion d'un public difficile (enfants et parents d'élèves), pénibilité et exposition physique, travail possible les week-ends et jours fériés, vigilance, risques d'accidents et de maladie, valeur du matériel utilisé, responsabilité pour la sécurité d'autrui, effort physique, confidentialité	87,50%	140 €

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

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

3 - Modulations individuelles et périodicité de versement

A. Part fonctionnelle : 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.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les deux ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.
La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.
Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4 - Modalités ou retenues pour absence

Attention : vous ne pouvez pas être plus favorables que les dispositions applicables aux agents de l'Etat

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010).

5 – Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

DECIDE (à l'unanimité)

Article 1^{er}

D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 01/11/2016.

Article 2

D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Débat : Charlotte BREUILH répond aux différentes questions techniques de chaque élu sur la compréhension de cette réforme.

Questions diverses

- Débat concernant le PLUIh

Claude CHAPPUIS informe le Conseil municipal que des agents de la CCPG viennent voir la commission d'urbanisme afin de faire le point sur ce dossier. Il y aura un débat à avoir sur les futurs emplacements réservés. Il faudrait créer une commission spéciale de 5 personnes à fixer au prochain Conseil municipal. Il y a de nombreux enjeux politiques. Le règlement du PLU est aussi à refondre : ajouter des espaces verts, hauteur, places de stationnement...

Avant de travailler là-dessus, il souhaitait connaître les souhaits politiques des élus. Brigitte FLEURY dit que s'il n'y a pas de renouveau dans un village, le village meurt. Jean-Pierre SZWED est d'accord. Claude CHAPPUIS ajoute que le Conseil municipal sera obligé de faire des logements sociaux si la CCPG devient une Communauté d'Agglomération. Les élus débattent là-dessus. Michel PETER demande qui s'occupe de

tout cela, et pour quand doit-on fournir ses réponses ? Claude CHAPPUIS répond que l'enquête publique aura lieu en 2018 pour un vote en mars 2019. Michel PETER ajoute qu'il faut un calendrier et un système d'organisation. Claude CHAPPUIS demande si le Conseil municipal souhaite avoir par exemple une zone artisanale et économique. Jean-Pierre SZWED dit qu'il faudrait déjà maintenir les commerces existants, qu'est-ce que le H de pluiH ? Frédéric PERICARD demande pourquoi les appartements des immeubles à vendre ne sont pas loués ? Stéphanie LOVENJAK répond qu'il y a eu des problèmes à Champ Journet, achat au prix du PLS, très cher, il faut rentrer dans des plafonds fixés, la situation est donc bloquée. Un seul appartement est vendu pour l'instant. Ils seront sûrement mis en location PLS mais cela va prendre 18 mois d'après la SEMCODA. Au Valentina, il y a une partie sociale et une partie « privée » et beaucoup de problèmes de parking. Les appartements sont vendus un peu chers par rapport à la prestation. Fabien BELOTTI compare à la ville de Divonne. Michel PETER ajoute qu'il faut que le Conseil municipal se réunisse régulièrement sur ces questions. Claude CHAPPUIS explique qu'il doit participer à des comités de pilotages à la CCPG avec Jean-Pierre SZWED et Charlotte BREUILH participe aux comités techniques PLUIH pour les techniciens. Stéphanie LOVENJAK ajoute qu'il faut que la CCPG donne toutes les options qui sont possibles, Fabien BELOTTI confirme qu'il faut un cadre de travail.

Jeudi a lieu l'inauguration de l'agrandissement des Cyclamens. Les élus débattent de ce sujet.

FIN DE LA SEANCE à 21H50.

Prochaine réunion le lundi 7 novembre 2016 à 20h30.