

Date de convocation : 22/05/2023

L'an deux mille vingt-trois, le premier juin à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de VITOT légalement convoqué, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Monsieur Joël LELARGE, Maire de VITOT.

Etaient présents : Mesdames Sylvie MONNIER, Nathalie AMEUR, Aline POUPINET, Élodie FORCHER, Aurélie LEMONNIER-JOUNOT et Messieurs Jean-Michel ROUX, Alain MARÉCHAL, Thomas RICHARD et Yann LEBOURG.

Absents excusés : Maximilien CATHERINE, Christelle GAUDIN, Guillaume LERCIER et Hervé RUPIN

Monsieur Lercier a donné procuration à Monsieur Lelarge.

Monsieur Yann Lebourg a été nommé secrétaire de séance.

**1) Recrutement AMO assainissement des eaux usées.**

**→ *Délibération N°23/15***

Monsieur le Maire informe le Conseil qu'il a contacté plusieurs bureaux d'études pour ce projet.

Seul le bureau d'études Cad'En, dirigé par Monsieur Benoît Feron, a envoyé une proposition pour un montant total de 28 431 € TTC.

Dans un premier temps, il convient de valider la première phase, à savoir l'assistance au choix du maître d'œuvre pour un montant de 3 445 € TTC.

Le Conseil à l'unanimité, valide l'offre du bureau d'études Cad'En et autorise Monsieur le Maire à signer tout document afférent à ce dossier.

## **2) Contractualisation SODEREF – Chemin piétonnier Résidence des Lilas.**

Le Maire informe que la première étape pour ce projet est la validation du devis du géomètre Agéose pour un montant de 1000 € HT. Ce qu'accepte les membres du Conseil à l'unanimité.

Par ailleurs, le Maire présente au Conseil la convention de maîtrise d'œuvre de la SODEREF pour ce projet, pour un montant de 4 200 € HT. Le Conseil autorise la signature de cette convention.

## **3) Adresse postale de la Résidence des Lilas.**

Monsieur le Maire explique que la rue de la Fosse au Loup possède déjà 4 résidences et que la rue Saint Nicolas est mitoyenne avec Le Neubourg, et qu'afin de ne pas créer d'erreurs d'adressage il serait judicieux de créer un nouveau nom de rue pour la résidence.

Les membres du Conseil décident donc que ce sera la rue des Lilas.

## **4) Instauration du RIFSEEP.**

*→ Délibération N°23/17*

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,  
VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État ;

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État ;

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'État ;

VU l'Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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'État

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs de bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire NOR R DFF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 16 mai 2023,

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'État est transposable à la fonction publique territoriale.

Par arrêtés ministériels du 29 juin, 17 décembre, 18 décembre et 30 décembre 2015, ce nouveau régime indemnitaire s'applique aux agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux, des techniciens territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux. La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés 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

Susciter l'engagement des collaborateurs

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

Il se compose en deux parties :

### **L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. À noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité. Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassé par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de la collectivité de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

### Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoints Administratifs Territoriaux</b>		Montants annuels minimums de l'IFSE	Montants annuels maximums de l'IFSE	Plafond annuel du
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Chef de service, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, responsable de secteur, assistant(e), agent comptable, intervenant scolaire, instructeur, secrétaire de direction, chargé(e) de communication, animateur, conseiller(e) séjour....	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent d'accueil, agent administratif, agent de service ...	0 €	10 285 €	1 200€

## Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoins Techniques Territoriaux</b>		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe, gardien, mécanicien, instructeur, chauffeur...	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, accompagnateur, agent de voirie, agent d'assainissement, agent de déchetterie, agent polyvalent...	0 €	10 285 €	1 200€

Les montants indiqués ci-dessus 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.

L'IFSE est versé mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Ces cas sont obligatoires :

- à minima tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

## **Règles applicables en cas d'absence :**

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

## **Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)**

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachés à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et cette part, liée à la manière de servir, sera versée en deux versements par an.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire. L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et présents au tableau des effectifs de la collectivité.

Il est proposé au Conseil Municipal :

D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

De rappeler que le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

D'autoriser le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.

Le Conseil Municipal à l'unanimité, valide ces propositions.

#### **5) Modification du règlement de la salle polyvalente.**

##### *→ Délibération N°23/18*

Monsieur le Maire expose que suite à de trop nombreux manques de respect des locaux, du matériel et du voisinage lors des locations, il serait peut-être préférable de ne plus louer la salle polyvalente aux personnes hors commune.

A l'unanimité, le Conseil valide cette proposition, le règlement de la salle polyvalente sera donc modifié en conséquence.



## **6) Rénovation énergétique de la salle polyvalente.**

### **→ Délibération N°23/16**

En amont d'éventuels travaux d'isolation de la salle polyvalente, et pour pouvoir prétendre à des subventions, il convient de faire réaliser un audit énergétique du bâtiment.

Le SIEGE, dans ses missions, propose la réalisation d'audits par un bureau d'études externe, pour le compte des communes sous condition de participation financière de ces dernières.

Pour cette prestation la part communale est estimée à 408 € HT.

Les membres du conseil, à l'unanimité, autorisent Monsieur le Maire à signer la convention de participation financière pour la réalisation d'audits énergétiques, avec le SIEGE.

## **7) Bâtiment communal : choix du fournisseur.**

Monsieur le Maire présente deux devis, l'un de l'entreprise Bois Paysager du Neubourg qui concerne uniquement la fourniture, et l'autre de l'entreprise David Mariel qui comprend la fourniture et la pose.

Jugeant que pour des questions de praticité il est préférable que la pose soit incluse, le conseil à la majorité valide ce dernier devis.

## **8) Questions diverses.**

Le Maire fait un point sur la visite de Monsieur le Préfet de l'Eure à Vitotel.

La séance est levée à 20h35

Le Maire

Le secrétaire de séance