



**☎ : 03.26.67.54.99**

**✉ : [mairiechepymarne@wanadoo.fr](mailto:mairiechepymarne@wanadoo.fr)**

## **Procès-verbal de la séance de Conseil Municipal du 28 octobre 2024**

***Date de la convocation et affichage : le 24 octobre 2024.***

***Date d'affichage du procès-verbal : le 15 novembre 2024.***

***Nombre de Conseillers en exercice : 11***

***Présents : 09***

***Pouvoirs : 03***

***Votants : 11***

L'an deux mil vingt-quatre, le vingt-huit octobre à dix-huit heures, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni en séance publique *extraordinaire* à la Mairie de Chepy sous la Présidence de Monsieur ROUSSINET Jérôme, Maire

**Étaient présents Mesdames, Messieurs :**

MENISSIER Martine, VILLÉ Gérard, DUROST Raphaël, ROBERT Pascal, MAILLARD Dany, GIOVANNI Philippe, RENAULT Sylvaine.

**Ayant donné leur pouvoir :**

Madame CASERT Catherine à Monsieur ROUSSINET Jérôme et Madame SOURDET Joëlle à Monsieur ROBERT Pascal, Madame DIOUY Béatrice à Madame RENAULT Sylvaine.

**Formant la majorité des membres en exercice.**

Le Président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, en conformité avec l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales à l'élection d'un secrétaire pris au sein du conseil.

**A été élue secrétaire : Madame MENISSIER Martine.**

Monsieur ROUSSINET Jérôme, le Maire, rappelle que le procès-verbal de la séance du 08 octobre 2024 a été adressé à tous les Membres du Conseil Municipal.

Aucune observation n'ayant été formulée, Monsieur ROUSSINET Jérôme, le Maire, soumet alors le procès-verbal à l'approbation de l'Assemblée qui l'adopte à l'unanimité.

***Les questions inscrites à l'ordre du jour sont ensuite examinées :***

**Délibérations :**

- *RIFSEEP – Attribution et fixation des montants maximum pour la catégorie « B »*
- *Prévoyance santé – Condition d’adhésion.*

**Questions diverses :**

**Délibérations :**

**1566-2024 : RIFSEEP – Attribution et fixation des montants maximum pour la catégorie « B »:**

VU le Code général des collectivités territoriales,  
 VU le Code général de la fonction publique,  
 VU le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,  
 VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 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 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,  
 VU l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018 du Conseil constitutionnel,  
 VU la circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P,  
 VU la délibération du Conseil Municipal en date du 03 avril 2017 mettant en place le RIFSEEP pour les agents de catégorie C,  
 VU l'avis du Comité Social Territorial,  
 VU les crédits budgétaires nécessaires,

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP qui comprend 2 parts :

- **L'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE)** liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

**Les bénéficiaires :**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le cadre d'emplois concerné par le RIFSEEP est :

Le cadre d'emploi « B »

Le présent régime indemnitaire ayant été déjà mis en place pour les emplois de cadre « C ».

**L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise  
(IFSE)**

### 1.1 Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- La technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'autorité territoriale propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels suivants :

<b>CATEGORIE B</b>	3 groupes de fonctions ( <i>sauf pour le grade d'assistant socio-éducatif où la circulaire recommande deux groupes</i> )	<b>B1</b>
		<b>B2</b>
		<b>B3</b>

Le cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicable à l'Etat) :

<b>CATEGORIE B</b>	<b>REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS</b>	
	<b>B1</b>	<b>10 488 €</b>
	<b>B2</b>	<b>8 808 €</b>
	<b>B3</b>	<b>7 320 €</b>

### 1.2 Critères d'attribution individuelle

Le montant individuel de l'IFSE s'effectuera en fonction des critères suivants :

- Le groupe de fonctions auquel appartient le poste occupé par l'agent
- L'expérience professionnelle acquise par l'agent déterminée par la comparaison du niveau de compétences atteint par l'agent au regard des compétences exigées pour le poste.

### 1.3 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée à hauteur de :

- 50 % pour le critère relatif au niveau de fonction du poste occupé par l'agent
- 50% pour le critère relatif à l'expérience professionnelle de l'agent,

#### **1.4 Evolution du montant**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 2 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **1.5 Périodicité du versement**

L'IFSE est versée mensuellement.

#### **1.6 Modalités de versement**

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

#### **1.7 Les absences**

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale le maintien du Régime indemnitaire, l'organe délibérant décide :

- Le maintien des primes et indemnités selon les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité (congs annuels, maladie, grève, etc...).

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

#### **1.8 Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires)**

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **1.9 Réexamen du montant**

Le groupe de travail placé auprès du CDG propose de procéder à un réexamen annuel du montant de l'IFSE dans la mesure où le critère relatif à l'expérience professionnelle est lié au compte rendu d'entretien professionnel annuel

#### **1.10 Exclusivité**

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

#### **1.11 Attribution**

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

## 2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)



[Conformément à la décision n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018, la mise en place du CIA dans le RIFSEEP est obligatoire]

### 2.1 Critères de versement

Le CIA est versé en fonction :

- de la manière de servir,
- de l'engagement professionnel de l'agent,

Ces critères seront appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

### 2.2 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée au maximum à hauteur de :

- 50 % pour le critère relatif à la manière de servir
- 50 % pour le critère relatif à l'engagement professionnel de l'agent

Le CIA sera ainsi déterminé en application de la grille d'évaluation suivante :

Critères	Non acquis ou non atteint	En cours d'acquisition ou de réalisation	Acquis ou atteint	Maîtrise totale ou objectifs dépassés
	25 %	50 %	75%	100%
<b>MANIERE DE SERVIR</b> Fiabilité et qualité du travail effectué				
<b>ENGAGEMENT PROFESSIONNEL</b> Implication dans le travail, adaptabilité...				

Le cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicables à l'Etat) :

	Groupes	Plafonds CIA
<b>CATEGORIE B</b>	<b>REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS</b>	
	<b>B1</b>	<b>1 258.56 €</b>
	<b>B2</b>	<b>1 056.96 €</b>
	<b>B3</b>	<b>1 755.60 €</b>

Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne devra pas excéder :

- 12 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,

### **2.3 Périodicité du versement**

Le CIA est versé annuellement.

### **2.4 Modalités de versement**

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

### **2.5 Les absences**

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique

Territoriale le maintien du Régime indemnitaire, l'organe délibérant décide :

- Le maintien des primes et indemnités selon les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité (congs annuels, maladie, grève, etc...).

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### **2.6 Exclusivité**

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### **2.7 Attribution**

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

**Après avoir délibéré, le Conseil décide :**

- **d'instaurer** l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- **de prévoir** les crédits correspondants au budget
- les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département

**ADOPTE** : à l'unanimité des membres ce projet.

**1567-2024 : Prévoyance santé – Condition d'adhésion :**

## **EXPOSÉ**

Dans le souci d'assurer une couverture de prévoyance de qualité aux agents à effet du 1er janvier 2025,

le Conseil Municipal, par délibération du.....,

après avis du CST placé auprès du CDG le 13 février 2024 a donné mandat au Centre de gestion de la Fonction Publique de la Marne, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau départemental en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023

portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale, ainsi que pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un organisme d'assurance et la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque Prévoyance des agents à effet du 1er janvier 2025.

Ainsi, le Centre de gestion et les organisations syndicales ont :

- engagé un processus de négociation qui a abouti à un accord collectif départemental en date du 26 juillet 2024,

- lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à une convention de participation et la souscription aux contrats d'assurance collectifs, de prévoyance complémentaire à compter du 1er janvier 2025, adossés à celle-ci.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau départemental, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- l'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;

- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;

- le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans.

Le Maire précise qu'afin de pouvoir adhérer définitivement à ce dispositif de protection des agents, il convient de :

- Choisir un niveau de couverture à adhésion obligatoire pour l'ensemble des agents garantissant :

- o les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de 90 % des revenus nets des agents (TBI, NBI et RI) + le risque décès toutes cause à hauteur de 10 000 € ;

- Définir la participation en tant qu'employeur, cette participation ne pouvant pas être inférieure à 50 % du montant de la cotisation acquittée par les agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire retenu.

## ***DÉLIBÉRÉ***

**Vu** l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

**Vu** le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;

**Vu** le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

**Vu** la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

**Vu** l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

**Vu** l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

**Vu** le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

**Vu** l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la délibération du Conseil Municipal en date du 13 février 2024 donnant mandat au Centre de gestion de la Marne pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau départemental et pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un organisme d'assurance et la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

**Vu** l'accord collectif départemental du 26 juillet 2024 relatif aux régimes de prévoyance complémentaires, à adhésion obligatoire, du personnel du Centre de Gestion de la Marne et des employeurs publics territoriaux ayant formalisé l'un de ces régimes.

**Vu** la convention de participation pour une couverture en prévoyance sur des contrats collectifs à adhésion obligatoire signée entre le Centre de Gestion de la Marne et le Groupement « Territoria Mutuelle-Alternative Courtage »

**Vu** l'accord collectif du CST départemental du 10 septembre 2024 instituant un régime de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, au bénéfice de l'ensemble du personnel.

***Après discussion, le Conseil Municipal décide de :***

· **Adhérer** à la convention de participation pour la couverture du risque prévoyance et au contrat collectif à adhésion obligatoire afférent au bénéfice de l'ensemble des agents de la Collectivité de Chepy ;

· **Souscrire** la garantie de base à adhésion obligatoire à hauteur :

- de 90 % du revenu net des agents en cas d'Incapacité Temporaire de Travail ou d'Invalidité + risque décès toutes cause à hauteur de 10 000€ à effet du 1er janvier 2025 ;

· **Participer** financièrement à la cotisation des agents à hauteur de :

1. Modalité de participation identique pour tous les agents :

80% de la cotisation acquittée par les agents.

· **Décide** que l'adhésion au régime des agents contractuels est subordonnée à une condition d'ancienneté de :

- 6 mois, conformément à l'article 2.8. de l'accord national du 11 juillet 2023.

Cette ancienneté s'entend de la présence effective de l'agent (constatée sur une durée globale d'un an) dans la Collectivité ou dès l'arrivée dans la Collectivité dès lors que la durée du contrat liant l'agent à la Collectivité est supérieure ou égale à l'ancienneté fixée

La mise en place du contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire est formalisée par un accord collectif local, adopté par le CST placé auprès du CDG, par avis du 10 septembre 2024. Cet accord vient entériner, à minima, le niveau de garantie retenu, les modalités et le niveau de participation employeur ainsi que les conditions d'ancienneté des agents contractuels. Il est publié sur le site internet du CDG51

**Questions diverses :**

NEANT

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est close à 20h00.

Fait à Chepy, le 15 novembre 2024

*La secrétaire de séance,*

***M. MENISSIER***

*Le Maire,*

***J. ROUSSINET***

***20, Rue Saint Jean – 51240 CHEPY***