



## Réunion du Conseil Municipal de MARSAS

Procès-verbal du mercredi 20 décembre 2023

**Date de convocation :** 14/12/2023

**Nombre de Conseillers en exercice :** 14

**Présents :** 11

**Publication de la liste des délibérations :** 21/12/2023 **Votants :** 13

L'an deux mil vingt-trois, le 20 décembre, Le Conseil Municipal de la Commune de MARSAS, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la Présidence de Mme MISIAK Brigitte, Maire de MARSAS.

Présents : Mmes JAFFRÈS, LOYER, MOREAU, TALLON et Mrs DUPONT, GALMOT, HONORAT, HUGUES, SAINQUANTIN et SIGALAT

Absents excusés : Mme ATHÉNION, Mme DURAND (qui a donné procuration à Mme Moreau), Mme LEVRANGI (qui a donné procuration à Mme Misiak)

Secrétaire de séance : Mme JAFFRÈS Maryline

### Ordre du jour de la séance

#### RECENSEMENT DE LA POPULATION

- Création d'emplois pour deux agents recenseurs.
- Indemnités agents recenseurs et coordinateur.

#### PERSONNEL

- RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel).

#### SMICVAL

#### QUESTIONS DIVERSES

---

*Mme Le Maire soumet à l'approbation le procès-verbal du Conseil Municipal du 22 novembre 2023. Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité par les membres présents et représentés.*

---



## **RECRUTEMENT D'UN VACATAIRE – DELIB. N°32/2023**

Vu le Code Général des collectivités territoriales,  
Vu le Code général de la fonction publique,  
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;  
Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population,  
Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,

Considérant que le recrutement d'un vacataire est nécessaire aux besoins du service, afin de réaliser, conformément aux dispositions notamment de la loi n°2002-276 précitée, les opérations de recensement.

Madame le Maire indique aux membres du Conseil Municipal que les collectivités territoriales peuvent recruter des vacataires.

Madame le Maire informe les membres du Conseil Municipal que pour pouvoir recruter un vacataire, les trois conditions suivantes doivent être réunies :

- recrutement pour exécuter un acte déterminé,
- recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel,
- rémunération attachée à l'acte,

Sur le rapport de Madame le Maire, et après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés :

DECIDE

D'autoriser Madame le Maire à recruter 2 vacataires pour une durée du 04/01/2024 au 20/02/2024 ;

De fixer la rémunération de chaque vacation :

- sur la base de 1.13 € par feuille de logement
- sur la base de 1.72 € par bulletin individuel

De verser un forfait de 120 € pour les frais de transport des agents recenseurs.

Les heures de formations seront rémunérées au taux du SMIC en vigueur.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget 2024.

## **INDEMNITES DU COORDONNATEUR DE L'ENQUETE DU RECENSEMENT – DELIB. N°33/2023**

Vu le Code Général des collectivités territoriales,  
Vu le Code général de la fonction publique,  
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,  
Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population,  
Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,  
Vu l'arrêté n° P08-2023 portant désignation d'un fonctionnaire en qualité de coordonnateur d'enquête de recensement,

Madame le Maire informe les membres du Conseil Municipal que les modalités d'indemnisation doivent être définies,



Sur le rapport de Madame le Maire, et après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés :

DECIDE

D'un repos compensateur équivalent aux heures de la formation,  
D'une augmentation de son régime indemnitaire égale à 200 €,

Les crédits correspondants seront inscrits au budget 2024.

**DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE  
DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP) – DELIB. 34/2023**

Le Conseil Municipal,

- Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;
- 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 du 26 janvier 1984 ;
- Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- 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 l'arrêté ministériel 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'Etat,
- Vu l'arrêté ministériel du 16 juin 2017 pris pour l'application au 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'Etat,



Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 12/12/2023 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 ;

Considérant que le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

## **ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES**

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

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;

## **ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE**

### **• LE PRINCIPE**

L'IFSE 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 DE L'IFSE**

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 ;
  - Responsabilité de coordination ;
  - Responsabilité de projet ou d'opération ;
  - Délégation de signature.



- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
  - Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
  - Initiative ;
  - Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
  - Transmettre les acquis issus de formation
  - Capacité à accueillir des nouveaux agents
  
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
  - Vigilance ;
  - Tension mentale, nerveuse ;
  - Liberté pose de congés

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 :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, mobilisation des compétences) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence (nombre d'années passées dans le poste) ;
- Formations et réunions d'informations suivies (volonté de réaliser des formations)

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

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



- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les **3** 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.

### • PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

## ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

### • LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire 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 DU CIA

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

A 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 service des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualité d'exécution
- Manière de servir et Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité ;

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



## • PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel

Bénéficiaire du CIA, les fonctionnaires titulaires à temps complets, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.

### 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 10 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie C et 12 % pour la catégorie B.

### ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	<p>Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)</p> <p>Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.</p>
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congés annuels	Maintenue	

\* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).



L'IFSE cessera d'être versée : En cas de sanction disciplinaire et portant sur une éviction momentanée des services ou fonctions (agent suspendu, mis à pied...)

## ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable 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 ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...) ;
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération conformément à l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction) ;

## 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.

## ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **01 janvier 2024**.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité.

En conséquence les délibérations relatives à l'IFTS n°26/2014 du 30/04/2014, l'IAT du 04/04/2002 et l'IEMP du 23/02/2001 sont abrogées.

Fait et délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés.

Le Maire,



- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux (1) dans un délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et sa publication.

(1) La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les 2 mois à compter de la présente publicité par courrier adressé au Tribunal administratif de Bordeaux ou par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site : [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

## ANNEXE 1 - IFSE

### RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions / emploi dans la collectivité</i>	<i>Montants maxima annuels d'IFSE</i>	
		<b>Etat (non logés)</b>	<b>Commune de Marsas (non logés)</b>
<b>Rédacteurs</b>			
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	17 480 €	6 444 €
<b>Adjoins administratifs</b>			
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	11 340 €	6 024 €
Groupe 3	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...		1 404 €
<b>ATSEM</b>			
Groupe 2	ATSEM – Poste d'encadrement de proximité	10 800 €	2 724 €
<b>Adjoins techniques et Adjoins technique des Etablissements d'enseignement</b>			
Groupe 3	Agent polyvalent d'exécution, avec majoration possible pour l'exercice de certaines fonctions		1 404 €



## ANNEXE 2 - CIA

### RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS MONTANTS MAXIMA

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions / emploi dans la collectivité</i>	<i>Montants maxima annuels du CIA</i>
<b>Rédacteurs</b>		
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	560 €
<b>Adjointes administratifs</b>		
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	532 €
Groupe 3	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	342 €
<b>ATSEM</b>		
Groupe 2	ATSEM – Poste d'encadrement de proximité	380 €
<b>Adjointes techniques et Adjointes technique des Etablissements d'enseignement</b>		
Groupe 3	Agent polyvalent d'exécution, avec majoration possible pour l'exercice de certaines fonctions	342 €



### Questions diverses :

- Mme MISIAK informe le Conseil Municipal que suite à la démission de Mr CHAUPARD, la Préfecture demande à la commune d'adresser un courrier à Mme REMY lui demandant de remplacer Mr CHAUPARD.
- Mme MOREAU indique que toutes les personnes à qui elle a remis les colis, remercient la Municipalité.
- Mr SAINQUANTIN évoque un repas des élus (le précédent ayant été annulé). Au prochain Conseil Municipal une date sera fixée.
- Mme MISIAK informe le Conseil Municipal d'une action collective des municipalités qui se positionnent contre la réforme du SMICVAL.  
La démarche consiste à se rallier pour entamer une procédure amiable et à défaut contentieuse.  
Mme le Maire informera au fur et à mesure le Conseil de l'état d'avancement de ce dossier.

**Fin de séance : 21H05**

Le Maire,  
B. MISIAK.



Le (La) secrétaire de séance