

CONSEIL MUNICIPAL
SÉANCE DU 24 Juillet 2019

**01/05-2019 : ATTRIBUTION DE LA MISSION DE MAÎTRISE D'OEUVRE
POUR LA RESTRUCTURATION DE LA MAIRIE EN MAISON
COMMUNALE A RETONFEY**

Vu la délibération du conseil municipal en date du 20 Mars 2019 approuvant le projet de restructuration de la mairie en maison communale ;

Vu le Code de la commande publique ;

Vu le Code Général des collectivités Territoriales ;

Le Maire rappelle à l'assemblée que, dans le cadre de restructuration de la mairie en maison communale, une consultation sous la forme d'une procédure adaptée a été lancée, pour la conclusion du marché de maîtrise d'œuvre correspondant.

Après ouverture des offres, celles-ci ont été analysées et 3 candidats ont été invités à un entretien de négociation. Suite à ces entretiens et après réception de leur offre définitive, il s'avère que l'offre de l'Agence STELMASZYK est mieux-disante.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré, décide :

- **D'attribuer** le marché de maîtrise d'œuvre pour la restructuration de la mairie en maison communale à Retonfey :

- ✓ AGENCE STELMASZYK, Architecte (Mandataire du groupement)
Représenté par Mme Nadine STELMASZYK
Adresse 121 Rue Mac Mahon 54000 NANCY
Email secretariat.stelmaszyk@orange.fr

- ✓ LOUVET BET Fluides (Cotraitant n°1)
Représenté par M. Raoul PERNOT
Adresse 15 Avenue des Garennes 54063 NANCY
Tél 03 83 2733 22
Email

- ✓ ADAM BET Structures (Cotraitant n°2)
Représenté par M. Pascal CANTIGET
Adresse 15 Avenue des Garennes 54063 NANCY
Tél 08 99 86 82 05
Email

Pour un forfait provisoire de rémunération de 104 650,00 soit à un taux de 9,10%. Auquel il faut ajouter la PSE EXE complète pour un montant de 10 603,00 € HT, soit à un taux de 0,922.%, la PSE OPC pour un montant de 10 305,00 € HT et la PSE CEM pour un montant de 1 200,00 € HT.

- **D'autoriser** Monsieur le Maire de RETONFEY à signer le marché de maîtrise d'œuvre pour la restructuration de la mairie en maison communale à Retonfey avec la société mentionnée ci-dessus, aux conditions financières évoquées, ainsi que toutes les pièces se rapportant au présent dossier.

**02/05 -2019 REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
Annule et remplace les précédentes délibérations**

Le Maire rappelle à l'assemblée :

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 l'article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

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 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 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 en date du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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 ministériel en date du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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 ministériel en date du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'État 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 27 août 2015 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

VU l'avis du Comité Technique en date du 1^{er} Décembre 2016 et du 8 décembre 2017 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 territoriaux ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, à *temps complet*, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- Adjoints Administratifs, Rédacteurs,
- Adjoints Techniques

L'assemblée délibérante peut prévoir le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.

II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
 - Responsabilité de formation d'autrui
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissances : maîtriser son environnement professionnel
 - Complexité
 - Temps d'adaptation
 - Gérer la complexité d'une tâche
 - Autonomie
 - Initiative
 - Diversité des tâches et des compétences
 - Influence et motivation d'autrui
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Vigilance
 - Risque d'accident
 - Responsabilité matérielle
 - Valeur du matériel utilisé
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - Effort physique
 - Confidentialité
 - Relations internes
 - Relations externes
 - Contraintes particulières liées à l'exercice de fonctions itinérantes

III. Montants de l'indemnité

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des 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.

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

CATEGORIE B			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
B2	Rédacteur	Encadrement : - Responsabilité d'encadrement direct - Coordination de projet Technicité / expertise : - Autonomie et prise d'initiative - Diversité des tâches des dossiers et projets - Diversité des domaines de compétences Sujétions particulières / degré d'exposition : - Tension mentale et nerveuse - Confidentialité - Relations externes et internes	16 015.00 €

CATEGORIE C			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
C2	Ex : Adjointe Administrative	Encadrement : ... Technicité / expertise : - Connaissance experte et variée - Autonomie - Complexité - Initiative - Diversité des tâches et des projets - Diversité domaines de compétence Sujétions particulières / degré d'exposition : - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - confidentialité - Relations internes et externes...	10 800.00€
C2	Ex : Adjoint Technique Principal	Encadrement : ... Technicité / expertise : - Connaissance experte et variée - Autonomie - Complexité - Diversité des tâches et des projets - Diversité domaines de compétence Sujétions particulières / degré d'exposition : - Vigilance - Responsabilité matérielle - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Effort physique - Relations externes..... - ...	10 800.00€
C2	Ex : Adjoint Technique	Encadrement : ... Technicité / expertise : - Connaissance experte et variée - Autonomie - Complexité - Diversité des tâches et des projets - Diversité domaines de compétence Sujétions particulières / degré d'exposition : - Vigilance - Responsabilité matérielle - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Effort physique - Relations externes..... - ...	10 800.00€

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.

IV. Modulations individuelles

Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de l'indemnité est versée mensuellement.

V. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : Complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

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

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 rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il sera proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

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.

Il sera proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, est liée à la manière de servir.

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

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

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.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit

CATEGORIE B	
Groupes	Plafond annuel maxima
B1€
B2	2 185.00 €
B3€
CATEGORIE C	
Groupes	Plafond annuel maxima
C1€
C2	1 200.00 €

Le CIA sera versé mensuellement

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption. Il est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire alors les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

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.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, des membres présents

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE selon les modalités définies ci-dessus.
- De rappeler que Monsieur le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'instaurer le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.
- Que les montants votés seront revalorisés dans les limites fixées par les textes de référence.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

03/05-2019 : CONTRAT AGENT CONTRACTUEL

L'assemblée,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux, notamment son article 136 ;

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 1-2 qui prévoit que la rémunération des agents contractuels sous contrat à durée déterminée fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans;

Vu la délibération en date du 09 Août 2017 créant l'emploi de d'agent contractuel pour une durée hebdomadaire de 35H,

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents ;

DECIDE

- La rémunération de l'emploi de l'agent technique contractuel polyvalent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade de l'adjoint technique territorial, sur la base du 11^{ème} échelon à compter du 1^{er} Août 2019
- Les crédits correspondants sont inscrits au budget.