



Mairie de Mortefontaine  
18 rue Corot  
60128 Mortefontaine  
03 44 54 77 86 / 06 07 88 14 25

Extrait du registre des délibérations  
du conseil municipal

Nombre de membres	15
Afférents au CM	9
En exercice	15
Qui ont pris part à la délibération	10
Date de convocation du conseil municipal	27 août 2021
Secrétaire de séance	François PINSON

	Membres présents	Membres absents	Pouvoir
Jacques Fabre	X		
Michel Guetienne	X		
Sandra Mazzoni	X		
François Pinson	X		
Frédéric Caron	X		
Chantal Malaquin	X		
Anne Philippo	X		
Barbara Dufossé		X	
Patrice Duval		X	
Laurent Huet		X	
Evelyne Laffargues Moreno		X	
Gilles Marché		X	
Raymonde Lenfant			X
Philippe Richard	X		
Marie Odile van Oudheusden	X		

L'an deux mil vingt un, le 31 août, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Jacques Fabre, Maire.

**Délibération n° 67-2021**

Objet : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, 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 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 la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 21 juin 2021

A compter du 1er septembre 2021, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

## **I. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

---

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les secrétaires de mairie,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints techniques.

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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 :

### **Pour les catégories C :**

#### **➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
<b>G 1</b>	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	2325€	200€	12 600 €
<b>G 2</b>	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil</i>	1400€	200€	12 000 €

#### **➤ Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
<b>G 2</b>	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	<b>1000€</b>	<b>200€</b>	<b>12 000 €</b>

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Vus les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
<b>G 1</b>	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / Sujétions / qualifications</i>	<b>700€</b>	<b>200€</b>	<b>12 000 €</b>
<b>G 2</b>	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	<b>600€</b>	<b>200€</b>	<b>12 000 €</b>

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	1400€	200€	12 000 €

### **III. Modulations individuelles :**

#### **➤ 1) 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, conformément aux critères définis ci-dessus.

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 quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée *4 fois par an (mars/juin/septembre/décembre)* et proratisée en fonction du temps de travail.

#### **➤ 2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (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.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 10 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement au mois de novembre et proratisée en fonction du temps de travail.

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

Aucun régime indemnitaire n'a été mis en place dans la collectivité. Ainsi la mise en place du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) n'abroge aucune délibération.

#### **V. Modalités de maintien ou de suppression :**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, les primes sont maintenues intégralement. En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

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

#### **VI. Revalorisation :**

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

#### **VII. Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

#### **VIII. Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

#### **IX. Voies et délais de recours :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré,

DECIDE, à l'unanimité, :

- D'instaurer à compter 1er septembre 2021 pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
  - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - Un complément indemnitaire annuel (CIA)
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

### **Délibération n° 68-2021**

Objet : Syndicat d'Energie de l'Oise – Rapport d'Activités 2020

Le Maire informe que le Syndicat d'Energie de l'Oise a adressé son rapport d'activités 2020.

Conformément à l'article L.5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, « ce rapport fait l'objet d'une communication par le maire au conseil municipal en séance publique au cours de laquelle les représentants de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus. »

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé des représentants de la commune au Syndicat,

- PREND ACTE du rapport d'activités 2020 du Syndicat d'Energie de l'Oise.

### **Délibération n° 69-2021**

Objet : Educateur sportif vacataire pour l'école primaire

Le Maire présente le projet d'éducateur sportif pour le cycle 3 de l'école publique au conseil municipal.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Monsieur le Maire indique aux membres du Conseil Municipal que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires.

Monsieur 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 de l'établissement public,
- rémunération attachée à l'acte.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal de recruter un vacataire pour effectuer 1h30 de sport par semaine pour le cycle 3 de l'école de Mortefontaine et pour une durée maximale de 36 semaines (temps scolaire annuel, le nombre de semaines peut être inférieur le temps de la mise en place du projet).

Il est proposé également aux membres du Conseil Municipal que chaque vacation soit rémunérée :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 25€.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

DECIDE à l'unanimité :

ARTICLE 1 : d'autoriser Monsieur le Maire à recruter un vacataire pour une durée maximale de 36 semaines (temps scolaire annuel, le nombre de semaines peut être inférieur le temps de la mise en place du projet)

ARTICLE 2 : de fixer la rémunération de chaque vacation :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 25 €.

ARTICLE 3 : d'inscrire les crédits nécessaires au budget ;

ARTICLE 4 : de donner tout pouvoir à Monsieur le Maire pour signer les documents et actes afférents à cette décision.

Monsieur 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 d'Amiens dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

### **Délibération n° 70-2021**

Objet : Adhésion au service Santé Prévention du Centre de gestion de l'Oise

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 25, 26-1, 108-1 à 108-4,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°84-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Vu la circulaire n° NOR INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale  
Le Maire rappelle à l'assemblée les éléments suivants :

Les collectivités territoriales doivent veiller à l'état de santé des agents en ayant comme préoccupation d'empêcher toute altération de leur état de santé du fait de l'exercice de leurs fonctions.

Chaque collectivité et chaque établissement public local doit disposer d'un service de médecine professionnelle et préventive. Cette obligation peut être satisfaite par l'adhésion à un service créé par un Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion de la Oise dispose d'un pôle prévention et santé au travail regroupant autour de la médecine professionnelle et préventive une équipe pluridisciplinaire composée de conseillers en prévention des risques, ergonomes, psychologue du travail, référent handicap.

En complément du suivi médical, cette équipe exerce une mission de conseil et d'assistance de la collectivité sur toute question relative à la prévention des risques professionnels, ou au maintien dans l'emploi de leurs agents.

Considérant que la convention « socle » proposée par le Centre de gestion et annexée à la présente délibération permet de faire appel à l'ensemble de ces compétences en tant que de besoin,

Considérant le mode de financement fixé par le Centre de gestion, reposant d'une part sur la levée d'un taux de cotisation additionnel pour l'ensemble des prestations en ergonomie, prévention, psychologie du travail, accompagnement handicap et tiers temps médical, et d'autre part sur une facturation des examens médicaux réalisés,

Considérant que la convention au service de médecine préventive du Centre de gestion à laquelle adhérerait la Collectivité est rendue caduque par la convention en santé prévention nouvellement proposée,

Il propose l'adhésion au service santé prévention du Centre de gestion de l'Oise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

DECIDE d'adhérer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 à la convention santé prévention du Centre de gestion

AUTORISE le Maire à signer la convention correspondante,

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

#### **Délibération n° 71-2021**

Objet : Adhésion à l'association Ciné Rural 60

Monsieur le Maire souhaite proposer une nouvelle activité auprès du village présente le projet d'adhésion à de l'association Ciné Rural 60.

L'adhésion est de 25 € par an.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

DECIDE d'adhérer à l'association Ciné Rural 60

AUTORISE le Maire à entreprendre toutes les démarches nécessaires pour adhérer à l'association et à signer la convention correspondante,

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

#### **Délibération n° 72-2021**

Objet : Brocante 2021

Monsieur le Maire rappelle la date de la brocante, à savoir le 12 septembre 2021.

Les emplacements pour les exposants demeurent gratuits.

Le conseil municipal adopte la délibération par 9 voix pour, une voix contre.

#### **Délibération n° 73-2021**

Objet : Marché de Noël 2021

Monsieur le Maire propose la mise en place d'un marché de Noël à Mortefontaine, la date est fixée au 11 décembre 2021.

Les emplacements pour les exposants demeurent gratuits, mais un chèque de caution de 100€ sera demandé aux exposants pour valider leur emplacement ainsi que la signature d'une convention.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

DECIDE : la mise en place d'un marché de Noël

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

**Délibération n° 74-2021**

Objet : Entretien des espaces verts

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,  
DECIDE de lancer une étude pour externaliser l'entretien des espaces verts de la commune  
qui sera menée par Jacques FABRE, Frédéric CARON et Chantal MALAQUIN  
ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

**Délibération n° 75-2021**

Objet : sortie des 2 salles de classes du domaine de l'école publique

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,  
DECIDE de sortir du domaine de l'école publique les 2 salles de classes inutilisées de  
l'ancienne école,  
ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Pour extrait certifié conforme,

Le 31 août 2021

Le Maire,  
Jacques FABRE



  
Le Maire