

L'an deux mille vingt-deux, le lundi 07 février à 20 heures 30, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique, sous la présidence de **Monsieur Jean-Pierre FONDRILLE**.

Étaient présents : M. Jean-Pierre FONDRILLE, Mme Sonia LACAS, M. Jean-Paul LEJEUNE, Mme Carole LECONTE, Mme Chloé NAVARRO, M. David PERNIN, Mme Diane DECHELLE, M. Jean-Marie CAVÉ, Mme Sylvie TURLURE, Mme Annie TRUVELOT, M. Michel CHENOUD.

Absents excusés :

M. Yvan LEROY

Mme Hélène DESCARREGA

M. Olivier BRANLE

M. Jean-Philippe ROCHE

Madame Sylvie TURLURE a été élue secrétaire de séance.

Le Procès-verbal de la séance précédente est lu et adopté.

CREATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS POUR LES AGENTS

Cette délibération est ajournée du fait que la mise en place d'un Compte Épargne Temps est subordonnée à l'accord du Centre de Gestion que nous n'avons pas reçu.

PAIEMENT DES PRIMES RIFSEEP

La Commune a mis en place le RIFSEEP par délibération du 8 décembre 2017, il est proposé aux membres du Conseil Municipal d'instaurer le paiement mensuel.

La présente délibération a pour but de prévoir les modalités de paiement de cette prime à savoir :

- pour la partie IFSE : versement mensuel
- pour la partie CIA : versement annuel en fin d'année

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'Etat ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat 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'Etat ;

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'Etat ;

VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du 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'Etat ;

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'Etat ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 9 Novembre 2017,

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'Etat 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 et techniques 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 suscitant 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 nécessaires 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. A 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 systématiques d'échelon.

Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de leur 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 dépassés 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 au Conseil Municipal 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 Adjoint(s) Administratif(s) Territoriaux		Montants annuels maximums de l'IFSE	Montants annuels maximums de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
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) <u>séjour</u> ...	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent d'accueil, agent administratif, agent de service ...	0 €	10 285 €	1 200€

L'IFSE (Indemnité liée aux Fonction, aux sujétions et à l'expertise)

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 versée 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
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en terme de conduite de projets
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

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.

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux		Montants annuels minimums de l'IFSE	Montants annuels maximums de l'IFSE	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€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		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, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe ...	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent de voirie, agent polyvalent, accompagnateur, agent de déchetterie ...	0 €	10 285 €	1 200€

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 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, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an.

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

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre

2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent. Il sera proposé au Conseil Municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2015-513 du 20 mai 2015 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 aux membres du Conseil Municipal :

- D'instaurer le paiement mensuel de la partie IFSE et de maintenir la partie annuelle du CIA.
- De rappeler que Monsieur 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 Monsieur le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité, décident d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

CRÉATION D'UNE PRIME ANNUELLE POUR LES AGENTS EMBAUCHÉS EN DROIT PRIVÉ

La commune a actuellement plusieurs agents sous contrat de droit privé établis dans le cadre d'un CUI ou CAE.

Compte tenu de ce statut, ces agents ne peuvent bénéficier du RIFSEEP et notamment de la partie Complément Indemnitaire Annuel (CIA) liée à leur manière de servir et aux objectifs atteints déterminés.

Aucune règle ne s'oppose à ce que l'équivalent d'un tel complément de rémunération soit inclus dans la rémunération des agents de droit privé, notamment au regard des missions assurées par ces derniers si les missions sont similaires à celles assurées par les agents publics.

Par conséquent, Il est proposé aux membres du Conseil Municipal le versement d'une prime annuelle pour les agents contractuels de droit privé employés par la commune pendant une durée minimum de 6 mois dans l'année.

Cette prime, versée en fin d'année, sera accordée de manière individuelle aux agents bénéficiaires.

Le montant de cette prime sera compris entre et 5 et 20% du montant du salaire brut mensuel.

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité, le versement de cette prime.

TAXE D'AMÉNAGEMENT CHEMIN DES VIGNES

Monsieur Le Maire expose que depuis 2015 la taxe d'aménagement est de 5% pour les terrains situés de part et d'autre du chemin des Vignes.

Les services fiscaux demandent que cette délibération soit complétée notamment pour les terrains pouvant avoir un accès par la rue Alexandre Laurent.

Compte tenu de cet élément, il est proposé aux membres du Conseil Municipal de valider la délibération ci-après :

- De maintenir sur les terrains situés de part et d'autre sur le Chemin des Vignes au taux actuel de 5% uniquement pour les terrains ayant un accès empruntant le Chemin des Vignes.

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident à l'unanimité, de valider l'application de ces nouvelles dispositions.

PROJET DE GESTION DES ETANGS DU PARC DU MARAIS

Monsieur le Maire rappelle l'historique de gestion de la pêche du Parc du Marais (gestion par des associations et biens donnés en location).

Actuellement, la pêche au Parc du Marais n'est pas donnée en location et Monsieur le Maire a reçu différentes propositions pour la reprise de la location pour la pêche.

Lors de différents échanges, il apparaît que ce bien communal constitue un lieu de promenade propice aux exercices physiques que les membres du Conseil souhaitent préserver.

Après en avoir délibéré, il est décidé par 9 voix « pour » et 2 voix « contre » que l'étang de pêche ne sera pas remis à la location ou confié pour l'organisation de la pêche.

PRESENTATION DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la Protection Sociale Complémentaires (PSC) dans la fonction publique prévoit que les assemblées délibérantes des collectivités territoriales doivent organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente ordonnance.

Cette obligation s'impose à toutes les collectivités et établissements sous la forme d'une présentation et d'un débat de l'assemblée délibérante à organiser avant le 18 février 2022, non soumis au vote.

Dans ce cadre Monsieur le Maire précise que le CDG27 propose la mise en place d'un appel d'offre afin de proposer aux collectivités des assurances collectives pour leurs agents en complémentaire santé et prévoyance.

ACHAT D'UNE AUTOLAVEUSE

Monsieur le Maire expose que la salle des fêtes est nettoyée par l'agent municipal sans matériel adapté.

Compte tenu de la grandeur de la salle et de la fréquence du nettoyage, il propose aux membres du Conseil Municipal d'acquérir une autolaveuse pour faciliter le travail et réduire le temps passé à cette tâche.

Plusieurs devis sont proposés pour du matériel filaire ou avec batterie.

Après avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité, valident l'achat d'une autolaveuse « filaire » suivant devis de la Société DELCOURT pour un montant H.T. de 1 974.28 € soit 2 369.14 T.T.C.

La séance est levée à 21h30.