

SEANCE DU JEUDI 27 JANVIER 2022

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-sept janvier, le Conseil Municipal dûment convoqué en réunion ordinaire, s'est réuni à la salle de la Mairie de de Saint Loup Lamairé, sous la Présidence de Monsieur Pascal BIRONNEAU, Maire.

Nombre de membres en exercice : 15 Présents : 11 Votants : 11

Date de la convocation : 20/01/2022

PRESENTS : MM. BIRONNEAU Pascal – BARREAU Dominique - JEZEQUEL Alain - Mme RÉAU Micheline – M. DABIN Serge – Mmes DESETTE Sophie – RENAUDEAU Elodie - AUBRY Lucienne - MM. DEVROUTE Arnaud - GUÉNARD Olivier et Mme PINET Annick.

Absents excusés : MM. ROSELL Anthony - BOUCHET Geoffrey - Mmes HALLY Céline - et DOS SANTOS Maria.

Secrétaire de séance : M. DEVROUTE Arnaud

Le procès-verbal de la réunion du 15 décembre 2021 est adopté sans observation à l'unanimité.

MISE EN LUMIERE : COMMISSION D'APPEL D'OFFRES, CHOIX DE L'ENTREPRISE RETENUE

D2022-01-27-001 – 1.1 Marchés publics

Vu le Code des Marchés Publics,

Vu la délibération du 4 novembre 2021,

Vu l'appel public à la concurrence réalisé,

Vu l'avis de la commission d'appel d'offres réunie le 26 janvier 2022,

Après délibération et à l'unanimité des membres présents, le Conseil Municipal :

- Valide le choix de la commission d'appel d'offres,
- Attribue le marché à la société DELAIRE pour un montant HT de 101 995.00€,
- Autorise Monsieur le Maire ou son représentant, à signer tous les documents liés à la présente délibération.

FINANCES : DEMANDE DE REMBOURSEMENT DES PANNEAUX DE SIGNALISATION

D2022-01-27-002 – 7.1 – Décisions budgétaires

Suite à un accident, qui a eu lieu en fin d'année sur le carrefour de la RD46 et de la RD121, les panneaux de signalisation ont été remplacés.

Monsieur le Maire demande l'autorisation de se faire rembourser le montant de 582 € de l'achat de ces panneaux auprès de la personne concernée. Ce remboursement se fera en 2 fois.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal donne son accord et autorise Monsieur le Maire à signer les documents liés à cette délibération.

DISPOSITIF « ARGENT DE POCHE : RENOUVELLEMENT POUR 2022

D2022-01-27-003 – 1.4 Autres types de contrat

Dans le cadre de sa politique jeunesse, la commune a décidé de soutenir le dispositif « Argent de poche » en partenariat avec la Maison de l'Emploi et des Entreprises de Parthenay et de Gâtine. Ce dispositif permet à de jeunes mineurs âgés de 16 à 17 ans et habitant la commune de travailler en demi-journée de 3h au sein des services municipaux. Chaque demi-journée est gratifiée de 15€ sans charge pour la commune.

Dans le cadre du lancement de cette opération le volume horaire maximum d'heures à répartir entre les jeunes volontaires sera de 60 demi-journées sur la durée de la présente convention.

Ces premières expériences professionnelles permettent aux jeunes de disposer d'argent de poche, d'être confrontés à des règles simples et des objectifs accessibles, de développer la culture de la contrepartie, de favoriser une appropriation positive de l'espace public, d'appréhender les notions d'intérêt public et d'utilité collective, de valoriser l'action des jeunes, de donner une image positive des institutions, d'avoir un dialogue avec les jeunes.

Une charte d'engagement est signée avec les jeunes permettant une gratification tarifaire.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité décide :

- D'approuver ce dispositif et la convention de partenariat jointe à conclure avec la Maison de l'Emploi,
- De réaliser 60 demi-journées pour l'année 2022,
- Donne tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour la mettre en œuvre,
- Autorise à signer tout document se rapportant à cette délibération.

OPERATION « HAVRE DE PAIX POUR LA LOUTRE D'EUROPE » : CONVENTION AVEC LA SFPEM ET DEUX-SEVRES NATURE ENVIRONNEMENT

D2022-01-27-004 – 1.4 Autres types de contrat

Dans le cadre du Plan National d'Actions pour la Loutre d'Europe, une convention pour l'établissement d'un Havre de Paix pour la Loutre d'Europe est proposée par la SFPEM (Société Française pour l'Etude et la Protection des Mammifères) relayée par l'association Deux Sèvres Nature Environnement, afin de s'engager à ne pas nuire à la population locale des loutres et de créer un Havre de Paix sur la propriété de la commune.

Le rôle de ce Havre de Paix est d'assurer la tranquillité de la Loutre et la préservation d'un habitat favorable à son maintien. Les parcelles concernées sont les AP36, AP74, AP75 et AP77.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal autorise Monsieur le Maire à signer ladite convention.

DEPOTS SAUVAGES : REGLEMENTATION POUR L'ENLEVEMENT ET LE TRAITEMENT AINSI QUE SANCTION ENVERS LES PERSONNES AYANT FAIT DES DEPOTS SAUVAGES

D2022-01-27-005 – 6.1 Police municipale

Vu l'article L. 2212-2 du Code général des collectivités territoriales

Vu l'article L. 541-3 du Code de l'environnement,

Considérant qu'un dépôt sauvage est un dépôt intentionnel de déchets de toute nature à un endroit non autorisé à cet effet,

Considérant qu'il est constaté que des dépôts sauvages et des déversements de déchets de toute nature portent atteinte à la salubrité et à l'environnement,

Considérant que les habitants disposent d'un service de collecte de leurs ordures ménagères effectué par la Communauté de communes Airvaudais - Val du Thouet (CCAVT) et qu'ils ont accès aux déchetteries de la CCAVT.

Considérant qu'il appartient au Maire, en tant qu'autorité de police municipale, de prendre les limites de sa compétence, les mesures appropriées pour préserver la salubrité et la santé publique,

Considérant que l'enlèvement des dépôts sauvages et le nettoyage des lieux (aux pieds des points d'apports volontaires, bords de routes, espaces naturels, chemins, bois...) ont un coût pour la Commune,

Considérant qu'il convient de facturer à la fois l'enlèvement mais aussi le nettoyage des dépôts sauvages et des déchets aux frais du responsable lorsque celui-ci est identifié,

Il est proposé au Conseil Municipal d'instaurer un tarif pour l'enlèvement et le traitement de ces dépôts sauvages,

Lors du constat d'une infraction, le contrevenant identifié recevra un courrier l'informant de la facturation du coût de l'enlèvement de son dépôt sauvage puis un titre de recettes correspondant. Cette démarche n'exclura en rien le dépôt éventuel d'une plainte auprès des forces de l'ordre.

Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité :

- D'instaurer à compter du 1^{er} février 2022, un tarif pour l'enlèvement des dépôts sauvages selon les modalités énoncées ci-dessous :

- forfait de 250 euros
- et facturation sur la base d'un décompte des frais réels occasionnés pour l'enlèvement (frais de personnel et véhicule)

- De donner pouvoir à M. le Maire ou son représentant pour signer toutes les pièces nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION

1. ADHESION AU DISPOSITIF DE TRAITEMENT ET DE GESTION DES DOSSIERS DE DEMANDE D'ALLOCATIONS DE CHOMAGE

D2022-01-27-006 – 9.1 Autres domaines de compétences

Le Conseil municipal de Saint-Loup-Lamairé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu l'article 25 alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération du Centre de Gestion des Deux-Sèvres en date du 2 décembre 2013 confiant au Centre de Gestion de la Charente-Maritime l'ensemble du traitement des dossiers d'allocations pour perte d'emploi, ainsi que leur suivi mensuel, des collectivités territoriales qui lui sont affiliées ;

Vu la convention du 24 décembre 2013 relative à la réalisation par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime, pour le compte du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale des Deux-Sèvres, du traitement des dossiers de demandes d'allocations de chômage et de leur gestion, déposés par les collectivités territoriales qui lui sont affiliées ;

Vu la délibération du Centre de Gestion des Deux-Sèvres en date du 13 décembre 2021 fixant la tarification applicable aux collectivités et établissements utilisateurs de ce service facultatif, à compter du 1^{er} février 2022 et approuvant la présente convention.

Le Maire informe le Conseil municipal que :

- le Centre de gestion a confié, depuis 2014 au CDG 17 le traitement et la gestion des demandes d'allocations de chômage déposées par les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion des Deux-Sèvres ;

- le Centre de gestion propose aux collectivités et établissements publics affiliés, depuis le 1^{er} janvier 2020, un conventionnement leur permettant de bénéficier des prestations de conseil, d'étude et de suivi des dossier chômage ; les prestations sont refacturées aux utilisateurs du

service par le CDG79. Ce dernier prend en charge, depuis le 1^{er} janvier 2020, le droit d'adhésion forfaitaire annuel permettant aux collectivités de disposer des prestations et le coût des études et simulations du droit initial au chômage

- le Conseil d'Administration du CDG79, en sa session du 13 décembre dernier, a décidé que l'ensemble des prestations, y compris les études et simulations du droit initial à indemnisation chômage seront à compter du 1^{er} février 2022 refacturées aux collectivités et établissements publics utilisateurs de ce service facultatif, et ce en raison de l'augmentation constante des primo-instructions ; les frais forfaitaires annuels d'adhésion demeurant à la charge du CDG79 ;

- le CDG79 s'engage à mettre à disposition des collectivités et établissements qui lui sont affiliés, dans le cadre de la présente convention, les prestations suivantes assurées par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime :

- ✓ Etude et simulation du droit initial à indemnisation chômage ;
- ✓ Etude des droits en cas de reprise ou réadmission à l'indemnisation chômage ;
- ✓ Etude des cumuls de l'allocation chômage avec une ou plusieurs activités réduites ;
- ✓ Etude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC ;
- ✓ Suivi mensuel des droits à l'allocation chômage ;
- ✓ Conseil juridique sur les questions d'indemnisation chômage.

- Le CDG 79 prend en charge le droit d'adhésion forfaitaire annuel permettant de disposer des prestations précitées.

- La tarification établie par le CDG 79 pour les prestations d'étude et simulation du droit initial, de conseil, de gestion et de suivi desdits dossiers correspondent aux tarifs fixés dans le cadre du conventionnement entre le CDG79 et le CDG17 et sont précisés dans la convention d'adhésion. Ces derniers demeurent inchangés depuis le 1^{er} janvier 2020.

Etude et simulation du droit initial à indemnisation chômage	150,00 € / dossier
Etude des droits en cas de reprise, en cas de réadmission ou mise à jour du dossier après simulation :	58,00 € / dossier
Etude des cumuls de l'allocation chômage / activités réduites	37,00 € / dossier
Etude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC	20,00 € / dossier
Suivi mensuel	14,00€ (tarification mensuelle)
Conseil juridique	15 € (30 minutes)

Le Maire rappelle que ladite convention ne donne lieu à facturation par le Centre de gestion que si la Commune utilise les prestations proposées. En revanche il est impossible de solliciter le concours de ce service facultatif pour le traitement desdits dossiers, sans avoir conventionné au préalable. Il précise que la convention proposée est d'une durée d'un, renouvelable par tacite reconduction.

Considérant l'intérêt pour la commune /l'établissement public d'adhérer au dispositif de traitement et de gestion des dossiers de demande d'allocations de chômage, notamment au regard de la complexité desdits dossiers.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

► DECIDE :

1°) d'adhérer au dispositif de traitement et de gestion des demandes d'allocations chômage mis à disposition par le Centre de gestion des Deux-Sèvres, et s'engage à rembourser au CDG79 les prestations d'étude et de simulation du droit initial à indemnisation chômage, de conseil, de gestion et de suivi des dossiers chômage traitées dans le cadre du conventionnement entre le

CDG des Deux-Sèvres et le CDG de la Charente-Maritime, et selon les tarifs indiqués dans la convention d'adhésion ;

2°) d'autoriser le Maire à signer la convention d'adhésion,

► PREND L'ENGAGEMENT d'inscrire les crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération aux budgets des exercices correspondants

2. ADHESION A LA MISSION OPTIONNELLE SUR LE TRAITEMENT DES DOSSIERS RETRAITE CNRACL DU 01/02/2022 AU 31/01/2025

D2022-01-27-007 - 9.1 Autres domaines de compétences

Monsieur le Maire expose :

Depuis 2007, et conformément aux dispositions de l'article 24 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le Centre de gestion propose aux collectivités et établissements affiliés un accompagnement pour la gestion des dossiers retraite des fonctionnaires relevant de la CNRACL. Toute collectivité peut bénéficier de l'aide apportée par le Cdg79 en matière de retraite, moyennant une participation financière et sous réserve d'avoir conventionné au préalable avec le Centre de gestion pour l'utilisation de ces prestations.

La précédente convention du 1^{er} août 2016 au 31 juillet 2021 a fait l'objet d'un avenant jusqu'au 31 janvier 2022, et ce dans l'attente d'un nouveau conventionnement. Lors de sa séance du 13 décembre dernier, le conseil d'administration du Centre de gestion a souhaité maintenir les prestations proposées en matière de traitement des dossiers retraite et a instauré une nouvelle tarification, au regard de la complexité accrue des dossiers et du temps dédié à l'examen de certains types de dossiers.

S'agissant d'une mission facultative, les prestations sont soumises à une participation financière différenciée ainsi établie :

Tarif FORFAITAIRE pour les RDV et dossiers suivants	
IMMATRICULATION DE L'EMPLOYEUR	30,00 €
AFFILIATION DE L'AGENT	
DEMANDE DE REGULARISATION DE SERVICES	
VALIDATION DES SERVICES DE NON TITULAIRE	
LIQUIDATION DES DROITS 60A PENSION VIEILLESSE NORMALE	80,00 €
LIQUIDATION DES DROITS A PENSION DEPART <u>OU</u> DROITS ANTICIPES	100,00 €
RDV PERSONNALISE AU CDG <u>OU</u> TELEPHONIQUE AVEC AGENTS ET / OU SECRETAIRE, ET OU ELU	50,00 €
Tarif HORAIRE pour les dossiers relatifs au droit à l'information	
ENVOI DES DONNEES DEMATERIALISEES devant être transmises à la CNRACL : gestion de compte individuel retraite, demande d'avis préalable, simulation de pension.	40,00 €

Le Maire rappelle que ladite convention ne donne lieu à facturation par le Centre de gestion que si la Commune utilise les prestations proposées. En revanche il est impossible de solliciter le concours du service expertise statutaire-RH pour le traitement desdits dossiers relevant de la mission optionnelle, sans avoir conventionné au préalable. Il précise que la convention proposée est d'une durée de 3 ans, du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2025.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- ✓ Autorise le Maire à signer la convention ci-jointe avec le Centre de gestion, afin de pouvoir avoir recours à la mission optionnelle relative au traitement des dossiers retraite CNRACL du service expertise statutaire-GRH du CDG79, pour la période du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2025,
- ✓ Prend l'engagement d'inscrire les crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

3. ORGANISATION D'UN DEBAT PORTANT SUR LES GARANTIES ACCORDEES EN MATIERE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

D2022-01-27-008 - 9.1 Autres domaines de compétences

Monsieur le Maire rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance (ou garantie maintien de salaire). La PSC comprend deux volets :

- La prévoyance (la garantie maintien de salaire, l'invalidité, le décès...)
- La santé (les soins et les frais occasionnés par une maternité, une maladie, un accident, ...)

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif, précisé dans un décret d'application n°2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- D'une **labellisation** : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents.
- D'une **convention dite de participation** à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc conforme à la directive service européenne et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, qui attend ses décrets d'application, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

Monsieur le Maire précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet avant le 18 février 2022 au sein de leurs assemblées délibérantes et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Ce débat peut porter sur les points suivants :

- Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...).
- Le rappel de la protection sociale statutaire.
- La nature des garanties envisagées.
- Le niveau de participation et sa trajectoire.
- L'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.
- Le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de **l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique** qui prévoient que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur

différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi, selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- Près des 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent.
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent.

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'une coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Il s'agit alors d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire. Aussi, dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le CDG 79 reste attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, en leur proposant notamment une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer ou non.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Parmi eux :

- Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et l'indice de révision retenu.
- La portabilité des contrats en cas de mobilité.
- Le public éligible.
- Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations.
- La situation des retraités.
- La situation des agents multi-employeurs....

Après cet exposé, Monsieur le Maire déclare le débat ouvert au sein de l'assemblée délibérante.

Le Conseil municipal a débattu des enjeux de la protection sociale complémentaire, adopte le principe de la prise en charge par l'employeur et n'émet aucune remarque particulière.

4. CONVENTION DE FORMATION ET D'ASSISTANCE DU PERSONNEL A L'UTILISATION D'UN SITE INFORMATIQUE

D2022-01-27-009 - 9.1 Autres domaines de compétences

Monsieur le Maire informe les membres du Conseil municipal qu'une convention a été passée avec le Centre de Gestion des Deux-Sèvres pour la formation et l'assistance du personnel à l'utilisation des logiciels et a pris fin le 31 décembre 2021. Le conseil d'administration, dans sa séance du 13 décembre 2021 a reconduit les tarifs applicables aux prestations assurées. La convention prend effet le 1^{er} janvier 2022 pour une durée de 3 ans reconduite de manière expresse à son terme.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, autorise Monsieur le Maire à signer ladite convention de formation et d'assistance du personnel à l'utilisation d'un site informatique.

PERSONNEL

1. MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

D2022-01-27-010 – 4.5 Régime indemnitaire

Le Conseil municipal,

- 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 son article 20,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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 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 les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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, (*Concernent les Adjoints administratifs, Agents sociaux, ATSEM, Opérateur des APS, Adjoints d'animation*)
- Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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, (*Concernent les Attachés, Secrétaires de mairie*)
- Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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, (*Concernent les Adjoints du patrimoine*)
- Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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, (*Concernent les Agents de maîtrise et les Adjoints techniques*)
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

- Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre 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 l'avis défavorable du Comité Technique en date du 6/12/2021 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.
- Vu l'avis défavorable du Comité Technique extraordinaire en date du 25/01/2022 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.

Considérant l'exposé du Maire :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré,

DECIDE

à l'unanimité, d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA.)

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- Responsabilité opération - Formation d'autrui - Ampleur du champ d'action	- Connaissance du poste - Autonomie - Complexité - Initiative	- Vigilance - Relations internes - Sujétions horaires

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 1	Secrétariat de mairie	6000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 2	Adjoint administratif	2000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRMOINE		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 2	Adjoint du patrimoine	2000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 3	Agent d'animation	1000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 1	Agent de maitrise : ASVP	2000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 1	Agent polyvalent technique, aide maternelle, cantinière	3000 €
Groupe 2	Agent d'entretien	2000.€

3/ L'EXCLUSIVITE :

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

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
 - ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :

- Connaissance acquise par la pratique
- Diversification des compétences
- Connaissance de l'environnement du travail et des procédures
- Transmission du savoir

5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les **4 ans**, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

Le régime indemnitaire est suspendu lors des congés maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant, CITIS (maladie professionnelle, accident de service et de trajet) et le temps partiel thérapeutique (proratisé à hauteur du temps partiel).

7/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail et versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème}.

9/ LA DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er}/02/2022.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

2/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 1	ariat de mairie	

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 2	Adjoint administratif	100 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRMOINE		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 2	Adjoint du patrimoine	200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 3	Agent d'animation	100 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 1	Agent de maitrise : ASVP	200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupe 1	Agent polyvalent technique, aide maternelle, cantinière	200 €
Groupe 2	Agent d'entretien	100.€

4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel en juillet et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée qui ont lieu en fin d'année.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans la collectivité.

5/ ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- La prise d'initiatives
- L'investissement personnel
- Les qualités relationnelles

6/ DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er}/02/2022.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

2. MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME

D2022-01-27-011 – 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la FPT

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu l'avis du comité technique du 6 décembre 2021 ;
Vu le budget qui sera voté dans les prochains jours ;

Le Conseil municipal a décidé, à l'unanimité des membres présents,

- De voter l'organigramme de la commune tel que présenté à compter du 1^{er} janvier 2022.
- Donne pouvoir au Maire d'arrêter les démarches individuelles nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

VENTE DE L'IMMEUBLE DE LA PARCELLE AA0028

D2022-01-27-012 – 3.2 Aliénations

Vu la proposition d'achat de Messieurs Waldner David et Pyfferoen Ludovic représentant la SCI VILADUC en date du 6 janvier 2022,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Autorise Monsieur le Maire à vendre le bien cadastré AA0028 situé 1 rue Sainte Catherine pour la somme de 45.000 euros à la SCI VILADUC représentée par Messieurs Waldner David et Pyfferoen Ludovic.
- Autorise Monsieur le Maire ou son représentant, à signer l'acte notarié et tous documents se rapportant à la présente délibération.

QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

- Plantations d'arbustes au Verger communal et d'une haie à Naide
- Ouverture d'une enquête publique unique « Calcia » du 31 janvier 2022 au 4 mars 2022.
- Des travaux sur le réseau d'eau potable sont en cours à Sourches
- Déplacement et remplacement d'un poteau incendie à Créon
- La prime « inflation » de 100€ a été versée aux employés

Séance du 27/01/2022 : délibérations D2021-01-27-001 à D2021-01-27-012

Suit le tableau des signatures des membres présents à la séance

BIRONNEAU Pascal	BARREAU Dominique	JEZEQUEL Alain
RÉAU Micheline	DABIN Serge	DESETTE Sophie
RENAUDEAU Elodie	AUBRY Lucienne	GUENARD Olivier
ROSELL Anthony <i>Excusé</i>	DEVROUTE Arnaud	BOUCHET Geoffrey <i>Excusé</i>
HALLY Céline <i>Excusée</i>	PINET Annick	DOS SANTOS Maria <i>Excusée</i>