

Séance du 30 juin 2023/03

Le 30 juin 2023 à 17 heures, le conseil municipal de la commune d'URVAL, dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire à la mairie, sous la présidence de COMPOINT Eloi, Maire.

Date de convocation : 22/06/2023

PRESENTS : Eloi COMPOINT, Sébastien LANDEMAINE, Sophie ANSELMET, Franc LAVELLE, Anne ROUGIER, Bruno MARES, Olivier NOE, Martine VIDAL, Luc FRANCOIS

EXCUSÉE : Méliandre LOUSTAL

PROCURATION : Méliandre LOUSTAL donne procuration à Eloi COMPOINT

SECRETAIRE DE SEANCE : Sébastien LANDEMAINE

Validation du conseil municipal du 7 avril 2023 et signatures.

RETRAIT DU POINT SUIVANT : VOIRIE CHEMIN COMMUNAL CASTEL REAL

20230601 – DECISION D'ÉCHANGE (APRES LA MISE A DISPOSITION DU DOSSIER EN MAIRIE DURANT 1 MOIS) N° 20230104 DELIBERATION APPROUVANT L'ÉCHANGE DE TERRAIN D'EMPRISE DE CHEMIN RURAL AU LIEU-DT LA POUJADE :

Vu l'article L. 161-10-2 du code rural et de la pêche maritime, et l'article L.2241-1 du CGCT ;

Vu la demande de cession d'une portion de chemin rural adressée par M. De Commarque qui a accepté un échange de parcelle avec la commune.

Vu la délibération en date du 20/01/2023 décidant de lancer la procédure de cession prévue par l'article L. 161-10 du Code rural ;

L'information au public a eu lieu par la mise à disposition prévue par la loi, en mairie pendant un mois du 13/02/2023 au 12/03/2023 sans observations particulières.

Vu la situation de cette portion désaffectée de chemin rural figurant en section A du plan cadastral,

Vu le dossier et le plan d'échange, établis conformément à la loi et qui garantissent la continuité du chemin rural sans réduction de la largeur.

Vu que le terrain cédé à la commune est dépourvu de bail, de droits ou servitude, permettant son intégration comme chemin rural,

Les frais de géomètre sont à la charge du propriétaire des parcelles liées à la modification du chemin rural ;

Engagement du propriétaire pour l'aménagement du nouveau chemin rural : le passage d'engin d'entretien (largeur minimum du chemin 3 mètres en base plate) ;

Les frais d'échange sont fixés à 50 €.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré décide :

De valider et d'autoriser cet échange, tous les frais étant à la charge de M. De Commarque (bornage, création du nouveau chemin rural),

De mentionner à l'acte les clauses suivantes :

- l'échange réalisé garantit la continuité du chemin rural en ce qu'il permet de le relier à d'autres chemins ou voies publiques,

- Les frais de géomètre sont à la charge du propriétaire des parcelles liées à la modification du chemin rural ;

- Engagement du propriétaire pour l'aménagement du nouveau chemin rural : le passage d'engin d'entretien (largeur minimum du chemin 3,50 mètres en base plate) ;

• Par ailleurs, il est précisé que la largeur du Chemin rural devra être suffisamment large pour en assurer son entretien. Les frais occasionnés par ce changement d'assiette seront supportés par le demandeur. La présence de réseaux sous le tracé du chemin actuel fera l'objet d'une convention avec les propriétaires et exploitants de ces réseaux.

- Il est précisé que le terrain cédé à la commune est dépourvu de bail à la date d'échange de droits réels ou de servitude,

- le propriétaire riverain a la charge de se clôturer pour la partie des parcelles divisées qu'il conserve et qui restent attenantes au nouveau tracé cédé à la commune, notamment en cas de pâturage d'animaux. Il protégera les bornes implantées délimitant la partie cédée à la commune par la mise en place à chaque borne d'un piquet en bois de bonne qualité d'au moins 12 cm de diamètre, haut de 1,20 m, qu'il remplacera au besoin.

D'incorporer la portion de terrain cédée à la commune dans son réseau des chemins ruraux et de l'affecter à l'usage du public,

Le Maire expose à l'assemblée qu'il serait plus avantageux d'effectuer la vente et l'achat sous la forme d'un acte administratif.

Considérant que Monsieur le Maire en tant qu'autorité administrative aura le rôle de recevoir et authentifier les actes en forme administrative, en vertu de l'article L1311-1, le Maire adjoint (né le 16/12/1972 à Craon, Mayenne) représente la commune en qualité d'acquéreur et (ou) de vendeur (selon le cas) et les autorise à signer toutes les pièces nécessaires à l'aboutissement de cette affaire.

Le Conseil Municipal accepte à l'unanimité l'ensemble des démarches liées à l'échange.

20230602 - EFFACEMENT DE RESEAU LE PRESOIR

La commune de URVAL, adhérente au Syndicat Départemental d'Energies de la Dordogne, a transféré sa compétence éclairage public.

Aujourd'hui, des travaux d'éclairage public s'avèrent nécessaires concernant :
Dépose EP // effacement Le Pressoir (La Pelinque)

L'ensemble de l'opération est estimé à **1 233,61 € TTC.**

Il convient de solliciter l'accord du conseil municipal sur le projet proposé par le Syndicat Départemental d'Energies de la Dordogne.

S'agissant de travaux «Travaux coordonnés ER - EP» et en application du règlement d'intervention adopté le 14 décembre 2022, la participation de la commune s'élève à 55,00 % de la dépense HT, soit un montant estimé à **565,40 € HT**.

Après contrôle des travaux, un décompte des sommes dues sera adressé par le SDE 24.

La dépense sera inscrite au budget de la commune.

Il vous est proposé d'autoriser Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires.

**Après en avoir délibéré,
Le Conseil :**

- **Approuve** le dossier qui lui est présenté,
- **Demande** au SDE 24 de réaliser les travaux au trimestre 20.....,
- **S'engage** à inscrire cette dépense au budget de la commune,
- **S'engage** à régler au Syndicat Départemental d'Energies de la Dordogne les sommes dues à réception du décompte définitif des travaux et du titre de recette,
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires.

20230603 - CREATION D'UNE ZAD LE BOURG

Monsieur Eloi COMPOINT expose au Conseil Municipal que la Commune ne possède pas de réserve foncière pour lui permettre de mettre en œuvre sa politique de développement et notamment l'offre de logements à coûts maîtrisés, l'accueil d'équipements publics ou encore la mise en valeur du patrimoine existant dans la Commune.

Monsieur le Maire ajoute qu'afin de doter la Commune d'un outil de veille foncière et, le cas échéant, d'intervention en vue d'acquisition des biens concernés, la Commune souhaite mettre en place une Zone d'Aménagement différé (ZAD), en pleine compatibilité et les orientations prescrites en matière de limitation de l'étalement urbain et de préservation des espaces naturels et agricoles de son territoire.

Vu le Code de l'Urbanisme et notamment ses articles L 210-1, L121-1 et suivants ;

Vu le Code des Communes et notamment son article L 122-20 ;

Considérant qu'il y a lieu de donner la possibilité à la Commune de s'assurer la maîtrise foncière des parcelles délimitées sur le plan annexé ;

Oùï l'exposé de Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, décide de :

DEMANDER à Monsieur le Préfet la création de la Zone d'Aménagement Différé (ZAD) sur les parcelles réparties selon la liste annexée et délimitées sur le plan annexé, d'une contenance d'environ de 8 971 m² dénommée « ZAD du Bourg », et tels que définis dans la note argumentaire pour la mise en œuvre de la ZAD du Bourg ;

DEMANDER que la Commune soit désignée comme titulaire du droit de préemption urbain ;

AUTORISE Monsieur le Maire à exercer par délégation ce droit de préemption et à rechercher et souscrire tous emprunts nécessaires à assurer éventuellement les conséquences financières de l'exercice de ce droit ;

CHARGE Monsieur le Maire de généralement faire le nécessaire.

Cette délibération est adoptée à 9 voix pour et 1 abstention.

Liste des parcelles incluses dans le périmètre de la zone d'aménagement différée du Bourg

Références cadastrales	Superficies concernées (m ²)
B 1028	8 728
B 1008	243

20230604 - CONVENTION SPA 2023

Une convention entre la commune et la SPA de Bergerac peut être établie afin qu'elle confie à son service fourrière le soin de procéder à la récupération des animaux en divagation sur le territoire de la commune, moyennant une participation financière. La participation financière est de 0.90 € par habitants.

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité la convention SPA 2023.

20230605 CONVENTION MARCHÉ GOURMAND

Monsieur le Maire informe le conseil municipal que l'association des marchés du buisson de Cadouin, représentée par M. Toson vient sur la commune pour faire 3 marchés gourmand : les mardis 18 juillet, 1er et 15 août.

La commune prévoit une convention afin d'acter l'engagement de l'association pour l'organisation des marchés.

Monsieur le Maire présente la convention et demande l'accord du conseil pour signer le document.

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité la convention afin d'acter l'engagement de l'association pour l'organisation des marchés.

20230607 – LIMITATION DE VITESSE CHEMIN DU PIALEN

Suite à la demande d'un riverain, Monsieur le Maire propose au conseil municipal qu'il est important de mettre en place une limitation de vitesse à 30 km/h au chemin du Pialen.

La mise en place de ce panneau sera actée par un arrêté municipal.

Le Conseil Municipal accepte à l'unanimité la mise en place de la limitation de vitesse à 30 km/h sur le secteur de Maison Neuve.

20230607 – VOIE SANS ISSUE AU CROISEMENT DE LA ROUTE DE LA SALVAGIE ET DE SOUBARTELLE

Suite à la demande d'un riverain, Monsieur le Maire propose au conseil municipal qu'il est important de mettre en place une voie sans issue au croisement de la route de la Salvagie et de la route de Soubartelle.

La mise en place de ce panneau sera actée par un arrêté municipal.

Le Conseil Municipal accepte à l'unanimité la mise en place d'une voie sans issue au croisement de la route de la Salvagie et de la route de Soubartelle.

20230608– PARTICIPATION EN SANTE ET PREVOYANCE DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE DE LABELLISATION PROTECTION SOCIALE DES AGENTS

Vu le code général des collectivités territoriales ;
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 relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents ;
Vu la saisine du CST au 08/09/2023 avec avis favorable ;

Selon les dispositions de l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

Dans le domaine de la santé et de la prévoyance, *la collectivité* souhaite participer au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire.

Le montant MENSUEL de la participation est fixé à 7 € par agent pour la prévoyance.

En application des critères retenus, le montant MENSUEL de la participation est fixé à 15 € par agent pour la santé.

20230611 - ANNULE ET REMPLACE DELIB RIFSEEP MODELE DE DELIBERATION POUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, 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,
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- *(Préciser les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat, selon les cadres d'emplois concernés dans la collectivité),*
- 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

VU l'avis favorable du Comité Social Technique en date du 08/09/2023, relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).

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

Le Maire informe le conseil municipal,

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. Il se compose de deux parts :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- *(Exemples, à compléter selon les objectifs de la collectivité)*

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs,

- Adjoints administratifs,
- Adjoints techniques,

Le cas échéant, le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public

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

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante *mensuelle* sur la base du montant annuel individuel attribué.

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 ;
- au moins tous les quatre ans (*ou moins si vous souhaitez réviser le montant plus souvent*) en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

En cas de congés de maladie ordinaire, la mairie maintiendra l'IFSE à 100% jusqu'à 2 arrêts de travail dans l'année civile.

A partir du 3^{ème} arrêt de travail pour maladie ordinaire dans l'année civile, la mairie décomptera 1/30^{ème} de l'IFSE mensuelle par jour d'arrêt et ce dès le 1^{er} jour du 3^{ème} arrêt de travail et pour l'ensemble des arrêts de travail suivants au cours de l'année civile.

Le versement de l'IFSE sera proratisé.

Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30^{ème} du montant mensuel. Dès lors, toute journée non travaillée au-delà de 2 arrêts pour maladie ordinaire, sera décomptée.

En cas de congés longue maladie et longue durée, l'IFSE ne sera pas versée et ce dès le 1^{er} jour d'arrêt.

Dans les autres cas d'arrêt, l'IFSE sera maintenue :

- congés maternité et paternité, congés d'adoption,
- accident de service ou maladie professionnelle
- congés annuels,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Départ en formation (sauf congé de formation professionnelle),
- Temps partiel thérapeutique lié aux accidents de service ou maladie professionnelle,

Le versement des primes serait suspendu pendant les périodes :

1. congés de formation professionnelle,
2. dans le cadre d'une procédure disciplinaire entraînant la suspension du traitement et par conséquent la suspension du versement du RIFSEEP

• **Modulation selon le temps de travail**

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel, les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

• **Attribution individuelle**

Les attributions individuelles pour la part du régime indemnitaire fait l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité annuelle.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions / Métiers</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>C G2</i>	<i>Agents Administratif Agent Technique</i>	<i>8 500 €</i>

• **Cumuls**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

1. L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
2. Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
3. La Nouvelle Bonification Indiciaire
4. Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 Août 2000 relatif à l'organisation du temps de travail ...)

Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leur cadre d'emploi

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants maxima diffèrent et sont inférieurs aux montants plafonds des agents non logés.

b. L'expérience professionnelle

Le montant d'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :
1 point = 2% de majoration (proposition)

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'**engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante *annuellement*.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *S'inspirer du décret n° 2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée) ;*

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

OU

- *La collectivité peut instaurer un système de son choix.*

Exemple : supprimer le versement du régime indemnitaire du premier au X^{ème} jour d'absence du service pour raison de ... (déterminer le type d'absence concernée)

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,*
- *Qualités relationnelles,*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (4 critères de l'entretien professionnel, la collectivité peut définir d'autres critères),*

•

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions / Métiers</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>C G2</i>	<i>Agent Administratif Agent Technique</i>	<i>1 200 €</i>

** Il est possible de prévoir des montants maxima inférieurs de ceux fixés par arrêté, dans la limite des plafonds réglementaires.*

** Si la collectivité choisit d'appliquer les plafonds réglementaires, elle peut préciser que « ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».*

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants maxima diffèrent.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

Il appartient donc à l'organe délibérant de définir la répartition des parts entre l'IFSE et le CIA.

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR (Facultatif)

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

(Cette clause ne s'impose pas aux collectivités territoriales, elle est facultative. En cas d'application de cette clause, il faudra justifier le maintien du régime indemnitaire selon les critères de l'IFSE ou les critères du CIA)

Avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 :

Le maintien de ces avantages restent acquis aux agents lorsque la collectivité les avaient mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi, à condition que les modalités de versement soient respectées telles que fixées dans délibération initiale.

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du :
Jour/mois/année (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire) ;
- *Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ; (au choix de la collectivité)*
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Il est possible d'introduire un article qui prévoit que la présente délibération abroge les dispositions contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	Description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	5 Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	Il s'agit des agents directement sous sa

		responsabilité
	4	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4	
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	4	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail
	3	
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)	
1		
	25	
	Indicateur	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	5	
	Champ d'application	Si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"
	4	
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
5		
Certification	Le poste nécessite-t-il une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification	

		qualité...)
	1	
	Autonomie	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	5	
	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	3	
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	1	
	28	
	Indicateur	
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	5	
	Contact avec publics difficiles	
	3	
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	3	
	Risque d'agression physique	
	5	
	Risque d'agression verbale	
	3	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	5	
	Risque de blessure	
	10	
	Itinérance/déplacements	Uniquement hors de la résidence administrative
	5	
	Variabilité des horaires	
	7	
	Contraintes météorologiques	
	3	

	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	2	
	Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)
	2	
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école...)
	2	
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	3	
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité
	3	
	Zone d'affectation	Éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès
	3	
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	3	
	59	
	Indicateur	
Valorisation contextuelle <i>ce critère complémentaire permet de valoriser des évènements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste,</i>	Gestion de projets	Contribution à la gestion de projets sur un exercice
	3	
	Tutorat	Valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	1	

<i>mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre.</i>	Référent formateur	Sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	1	
	5	
Maxi		117
	Indicateur	
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	4	
	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3	
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	5	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
	5	
	17	

La collectivité peut décliner les 3 critères légaux en sous-critères (précisés dans la délibération), pour classer les différents emplois en groupes de fonctions. Ce tableau est un exemple, il convient de l'adapter aux réalités de la collectivité

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Modèle – liste non exhaustive – qui permettrait de définir le montant du CIA

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Ponctualité
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
 - Esprit d'initiative
 - Réalisation des objectifs
 - (à compléter selon les critères de la collectivité)
- B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs

- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- (à compléter selon les critères de la collectivité)

C. Qualités relationnelles,

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail
- (à compléter selon les critères de la collectivité)

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- (à compléter selon les critères de la collectivité)

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

Exemple de barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à	0 point

acquérir	
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Part de la prime
0 à 15 points : 10 %
16 à 26 points : 50 %
27 à 36 points : 80 %
37 à 42 points : 100 %

20230612 - SAISINE DOCUMENT UNIQUE

- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail. (codifié dans le code du travail)
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. (codifié dans le code du travail)

L'évaluation des risques a pour objectif de détecter les risques auxquels sont exposés les agents et de proposer des mesures de prévention afin d'éliminer ou de réduire les risques et d'améliorer les conditions de travail d'une manière générale.

La réglementation impose d'évaluer les risques sur tous les postes de travail. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique qui sera mis à jour régulièrement.

Lancement d'une démarche initiale d'évaluation des risques professionnels présenté au prochain CST du 8 septembre 2023 - dépôt du dossier au CDG24 le 11 août 2023

Questions diverses :

- PCS (Plan Communal de Sauvegarde) - Révision (1ère étape liste des habitants par circuit)
- Arrêté de concession de Commarque-Pinel de Senailhac
- Le conseil municipal est favorable à l'achat d'un ordinateur portable utilisable par les élus, associations ou administrés.
- Recensement 2024 : Brigitte MONZIE est proposée comme agent recenseur
- Nouveaux horaires d'ouverture de mairie au public suite à la réduction du temps de travail de la secrétaire de mairie : Lundi de 14h30 à 17h30 et jeudi de 10h00 à 12h30 et 14h00 17h30

