

Séance du 9 décembre 2023/05

Le 9 décembre 2023 à 10 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 : 30 novembre 2023

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

EXCUSÉE : Martine VIDAL, Mélissandre LOUSTAL.

PROCURATION : Martine VIDAL donne procuration à Eloi COMPOINT, Mélissandre LOUSTAL donne procuration à Sophie ANSELMET.

SECRETAIRE DE SEANCE : Sébastien LANDEMAINE

Validation du conseil municipal du 30 octobre 2023 et signatures.

20231201 – CONVENTION CNP ASSURANCE STATUTAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL 2024

Monsieur le Maire explique que les contrats d'assurance relatifs à la protection sociale des agents permettent à la collectivité employeur de s'assurer pour les risques demeurant à sa charge.

Après avoir pris connaissance du contrat adressé par CNP Assurances, le conseil municipal décide

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention avec le CNP et la convention avec le CNFPT.

20231202 – CONVENTION COMITE DEPARTEMENTAL D'ACTION SOCIAL 2024

Monsieur le Maire rappelle le conseil municipal de la création, en date du 25 février 1992, d'un COMITE DEPARTEMENTAL D'ACTION SOCIALE de la Fonction Publique Territoriale placé auprès du Centre de Gestion.

Il donne lecture des statuts de l'organisme créé.

Il prie l'assemblée de bien vouloir délibérer sur le renouvellement de l'adhésion par la collectivité.

Le Conseil Municipal décide à l'unanimité : l'adhésion de la collectivité au COMITE DEPARTEMENTAL D'ACTION SOCIALE 2024, s'engage à inscrire au Budget le montant total de la cotisation et autorise le Monsieur le Maire à effectuer les démarches nécessaires à cette adhésion.

20231203 – CONVENTION ENTRETIEN DU DOMAINE PUBLIC PAR LA CCBDP 2023

Monsieur Le Maire soumet au conseil municipal le renouvellement de la convention pour la mise en place d'un service commun pour l'année 2023 (entretien du domaine public dans l'agglomération par la CCBDP).

A ce titre, Monsieur le Maire propose au conseil Municipal de signer cette convention de mise en place d'un service en commun - entretien du domaine public dans l'agglomération.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide l'unanimité le renouvellement de cette convention et donne pouvoir à Monsieur le Maire pour signature de cette dernière.

20231204 - MODIFICATION DES STATUTS DU SIVOM

Suite à l'arrêté préfectoral, la commune d'Urval a intégré le syndicat dès le mois de mars 2023. Les communes membres seront au nombre de 34 désormais.

La trésorerie de Belvès a fermé et le SIVOM est suivi et géré par la trésorerie de Sarlat-la-Canéda.

Le conseil municipal décide l'unanimité d'approuver la modification des statuts du SIVOM.

20231205 - CHANGEMENT DES STATUTS DE LA CCBDP

La Communauté de Commune Bastides Dordogne Périgord a voté le changement des statuts par délibération n° 2023-10-0. a le 31 octobre 2023, à la demande des services de la Préfecture.

Il convient de modifier les statuts de la CCBDP afin de mettre à jour les points suivants :

- l'adresse exacte du siège de la CCBDP.
- modification de l'article 4 suite au changement d'organisation des services de la DGFIP.
- modification de l'article 6 : il convient désormais de regrouper les compétences supplémentaires soumises ou non à la définition d'intérêt communautaire.
- dans l'article 6 : il convient retirer les zones d'aménagement concertées pour l'intégrer à l'intérêt communautaire.
- le 12° point des compétences facultatives doit désormais être rédigé ainsi : participation à une convention France Services et définition des obligations de service public y afférent.

Le conseil municipal décide à l'unanimité d'approuver le changement des statuts de la CCBDP.

20231206 - RAPPORT PRIX QUALITE ET SERVICE DE L'ASSAINISSEMENT COLLECTIF 2022

Monsieur le Maire présente le rapport annuel sur le prix et la qualité du service d'assainissement collectif (RPQS).

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

L'ATD (SATESE) a réalisé ce rapport dans le cadre de la convention d'assistance technique et administrative de l'assainissement de la communauté de communes Bastides Dordogne Périgord.

Après présentation, le conseil municipal adopte à l'unanimité le rapport sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif de la communauté de communes relatif à l'exercice 2022.

20231207 - RAPPORT PRIX QUALITE ET SERVICE DE L'ASSAINISSEMENT NON COLLECTIF 2022

Monsieur le Maire présente le rapport annuel sur le prix et la qualité du service d'assainissement non collectif (RPQS).

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Après présentation, le conseil municipal adopte à l'unanimité le rapport sur le prix et la qualité du service public d'assainissement non collectif de la communauté de communes relatif à l'exercice 2022.

20231208 SUBVENTION COMITE DES FETES

Monsieur le Maire propose de reconduire les subventions suivantes :
23 aînés invités par la commune (25€/personne) et 10 paniers/gâteaux offerts par la commune aux aînés absents au repas (75,00 €), soit un total de 650 €.

Le Conseil Municipal accepte à l'unanimité le versement de la subvention de 650 € au comité des fêtes.

20231209 – AVIS SUR LES PROJETS DE PERIMETRES DELIMITES DES ABORDS DES MONUMENTS HISTORIQUES :

La Loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) du 7 juillet 2016 a créé une alternative aux actuels rayons de protection de 500 mètres : les Périmètres Délimités des Abords (PDA).

Dans le cadre de l'élaboration du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUi), il est proposé de redessiner les contours des périmètres de protection autour des monuments historiques, afin de les adapter aux espaces les plus pertinents, en prenant en compte la réalité du terrain autour de chaque monument.

En l'absence de périmètre délimité, la protection au titre des abords s'applique à tout immeuble, bâti ou non bâti, visible du monument historique ou visible en même temps que lui et situé à moins de cinq cents mètres de celui-ci.

Le bureau d'études KARGO et l'Architecte des Bâtiments de France proposent une délimitation de nouveaux périmètres de protection des abords des Monuments Historiques.

Monsieur le Maire soumet à l'assemblée délibérante le(s) nouveau(x) périmètre(s) proposé(s) concernant le(s) site(s) suivant(s) : le Château de La Bourlie, le four banal et l'église Notre Dame de la Nativité.

Cette proposition sera soumise à l'enquête publique qui sera menée en même temps que le PLUI.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Donne un avis favorable, l'unanimité, sur les Périmètres Délimités des Abords des Monuments Historiques telle le Château de La Bourlie, le four banal et l'église Notre Dame de la Nativité.

- Demande de joindre cet avis au dossier d'enquête publique qui sera organisée conjointement avec le PLUI par la Communauté de Communes des Bastides Dordogne Périgord

20231210 - SURSIS A STATUER

Cette délibération n'est pas utilisée. Elle est remplacée

20231210 - PROJET DE PERIMETRES DES ABORDS DU CHATEAU DE LA POUJADE :

20231211 - ARRET PROJET PLUI

Monsieur le Maire rappelle que le PLUi-H a été prescrit par délibération du Conseil Communautaire de la Communauté de Communes des Bastides Dordogne Périgord en date du 27 octobre 2015. Les objectifs poursuivis, les modalités de concertation avec la population ainsi que les modalités de collaboration avec les communes membres y ont été alors rappelés.

En date du 28 novembre 2023, le projet a été arrêté en conseil communautaire.

Monsieur le Maire indique que l'approbation du PLUi-H nécessitera une phase administrative se traduisant notamment par :

- La consultation des personnes publiques associées et des communes membres de la Communauté de Communes,
- La tenue de l'enquête publique.

Il est dès lors demandé au Conseil Municipal d'émettre un avis sur le projet de PLUI arrêté notamment sur les orientations d'aménagement et de programmation ou les dispositions du règlement qui la concernent directement.

Conformément à l'article L153-15 du code de l'urbanisme, modifié par LOI n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 - art. 17 :

Lorsque l'une des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale émet un avis défavorable sur les orientations d'aménagement et de programmation ou les dispositions du règlement qui la concernent directement, l'organe délibérant compétent de l'établissement public de coopération intercommunale délibère à nouveau. Lorsque le projet de plan local d'urbanisme est modifié pour tenir compte de cet avis et que la commune consultée sur cette modification émet un avis favorable ou n'émet pas d'avis dans un délai de deux mois, l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale arrête le projet modifié à la majorité des suffrages exprimés. Dans tous les autres cas, le projet de plan local d'urbanisme est arrêté à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

L'avis sur le projet de PLUI arrêté doit être rendu dans un délai de trois mois à compter de l'arrêt du projet. En l'absence de réponse à l'issue de ce délai, l'avis est réputé favorable.

Le conseil municipal d'Urval,

Vu le code de l'urbanisme et notamment les articles L151-1 et suivants,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération n° 2015-10-02 du 27 octobre 2015 du Conseil Communautaire prescrivant l'élaboration du PLUi valant PLH,

Vu la délibération n° 2017-09-07 du 19 septembre 2017 fixant les modalités de la concertation,

Vu le débat sur les orientations générales du PADD ayant eu lieu au sein du Conseil Communautaire le 15 juin 2021 et le 20 juin 2023,

Vu la délibération du Conseil Communautaire du 28 novembre 2023 relative à l'arrêt du projet du PLUi-H et au bilan de la concertation,

Vu le projet de PLUi-H arrêté,

Entendu l'exposé de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré,

DECIDE

D'EMETTRE un avis :

- Favorable à l'unanimité en se réservant la possibilité d'émettre des remarques supplémentaires dans le cadre de l'enquête publique concernant le Plan Local d'Urbanisme Intercommunal

DE DIRE que la présente délibération sera affichée durant 1 mois à la mairie d'Urval.

DE RAPPELER que la présente délibération sera adressée à Monsieur le Préfet de la Dordogne et à Monsieur le Président de la Communauté de Communes des Bastides Dordogne Périgord.

20231212 – VIREMENT DE CREDITS DU CHAPITRE 21 AU COMPTE 2313

Désignation	Dépenses		Recettes	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
INVESTISSEMENT				
D-2121 : Plantations d'arbres et arbustes	2000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-21318 : Constructions autres bâtiments publics	10 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-2158 : Autres installations, matériel et outillages techniques	3 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-21848 : Autres matériel de bureau et mobiliers	5 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-2188 : Autres immobilisations corporelles	17 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D21 : immobilisation corporelle	37 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-2313 : Constructions (en cours)	0,00 €	37 000,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 23 : Immobilisations en cours	0,00 €	37 000,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL INVESTISSEMENT	37 000,00	37 000,00 €	0,00 €	0,00 €
Total Général		0,00 €		0,00 €

20231213– PARTICIPATION EN SANTE ET PREVOYANCE DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE DE LABELLISATIONPROTECTION 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.

20231214 - ANNULE ET REMPLACE DELIB 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 :

- congés de formation professionnelle,
- 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.

- **Cumuls**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- 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 ...)

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

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</i> <i>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 part 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,	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à

de pilotage ou de conception		vosre 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	

<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p> <p>(issues de la fiche de poste et du document unique)</p>	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	Gestion de projets	Contribution à la gestion de

contextuelle <i>ce critère complémentaire permet de valoriser des évènements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i>		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	
	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 <i>(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)</i>	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 acquérir	0 point
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 %

20231215- DELIBERATION PONCTUELLE PORTANT CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Le Conseil Municipal ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L332-23 1°

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir le remise en état d'un logement avant location.

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

DECIDE

la création à compter du 5 février 2024 d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité dans le grade de agent polyvalent relevant de la catégorie C à temps complet.

Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 mois 1/2 du 5 février 2024 au 20 mars 2024 inclus.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement, soit l'indice supérieur à la valeur du SMIC, 367/361.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

20231216 - DEMANDE DE PROGRAMMATION DE TRAVAUX COORDONNES AU PRESSEIR PELINQUE :

Monsieur le Maire expose qu'il conviendrait d'effectuer : l'enfouissement des réseaux d'éclairage public et de télécommunication au lieu dit Pressoir Pelinque

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

Dans le cas, où la commune d'Urval ne donnerait pas une suite favorable au projet (ayant fait l'objet d'une délibération de demande d'étude) dans un délai de six mois (sauf demande motivée dans le cas de travaux coordonnés avec le programme d'effacement ou de renforcement du réseau électrique sous maîtrise d'ouvrage de SDE 24, une refacturation de l'étude aux frais réels sera appliquée.

Concernant le réseau de télécommunication, la partie câblage et dépose du réseau aérien sera réalisée par l'opérateur.

	HT	TTC
Dépose EP //Effacement Le Pressoir : (dossier n°23-EC-560-002)	1 028,01 €	1 233,61 €
Travaux de génie civil pour réseau fibre :	4 295,14 €	5 154,17 €
Programme génie civil télécommunication 2022 :	14 020,65 €	17 666,02 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal :

1/ ACCEPTE le principe de ces opérations,
2/ DECIDE de confier le projet au Syndicat d'Energies de la Dordogne,
3/MANDATE Monsieur le Maire pour effectuer les démarches nécessaires auprès dudit Syndicat.

20231217 – NOUVELLE INDEMNITES DES ELUS :

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles notamment ses articles L2123-20 à L2123-24-1 et R 2123-23,

Considérant que les indemnités votées par le conseil municipal pour l'exercice effectif des fonctions de maire et d'adjoint sont déterminées par décret en Conseil d'État par référence au montant du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique, et ce dans la limite d'une enveloppe financière variant selon la taille de la commune,

Considérant que la commune d'Urval appartient à la strate de < 500 Habitants,

Le Maire propose à l'assemblée de fixer l'enveloppe financière mensuelle de la manière suivante :

- l'indemnité du maire, 25,5% de l'indice brut 4110,52, soit 1048,18 €
- et du produit de 9,9 % de l'indice brut 4110,52 par le nombre d'adjoints, soit 406,94 €.

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

DECIDE : (à l'unanimité : par 11 voix pour et 0 voix contre)

- d'adopter la proposition du Maire,

Le montant maximal de l'enveloppe des indemnités de fonction du maire et des adjoints est égal au total de l'indemnité (maximale) du maire 25,5% de l'indice brut 4110,52 et du produit de 9,9% de l'indice brut 4110,52 pour le 1^{er} et 2e adjoint.

A compter du 1^{er} janvier 2024, le montant des indemnités de fonction du maire et des adjoints titulaires d'une délégation est, dans la limite de l'enveloppe définie ci-dessus, fixé aux taux suivants :

Maire : 25,5 % de l'indice 4110,52 ;

1er adjoint : 9,9 % de l'indice brut 4110,52 ;

2ème adjoint : 9,9 % de l'indice brut 4110,52 ;

Les indemnités de fonction sont payées mensuellement et revalorisées en fonction de la valeur du point d'indice des fonctionnaires.

- d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Monsieur le maire et le comptable public sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Un tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées aux membres du conseil municipal est annexé à la présente délibération.

Tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées aux membres de l'assemblée délibérante au 1^{er} janvier 2024 :

FONCTION	NOM, PRENOM	MONTANT MENSUEL BRUT au 1 ^{er} janvier 2024	POURCENTAGE INDICE 4110,52
Maire	M. COMPOINT Eloi	1048,18 €	25,5 %
1 ^{er} adjoint	M.LANDEMAINE Sébastien	406,94 €	9,9 %
2 ^{ème} adjoint	Mme ANSELMET Sophie	406,94 €	9,9 %
Total mensuel		1862,06 €	

PROJET à soumettre au COMITE SOCIAL TERRITORIAL

MODELE DE DELIBERATION MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL

PORTANT SUPPRESSION ET CREATION D'EMPLOIS

AU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le conseil municipal

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L542-1 et suivants ;

Vu le décret n° du modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des

Vu les décrets n° 2010-329 et 2010-330 du 22 mars 2010 relatifs à la rémunération et à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B ;

OU

Vu les décrets n° 2016-604 et 2016-596 du 12 mai 2016 relatifs à la rémunération et à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ;

Vu l'avis du comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion en sa réunion du

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

DECIDE

- la suppression au tableau des effectifs de la collectivité d'un poste de à heures hebdomadaires et son remplacement par un poste répondant à un besoin permanent de à heures hebdomadaires au motif *(rajouter le rapport détaillé apparaissant dans la saisine du CST)*.....

- la présente modification du tableau des effectifs prend effet à compter du, et justifiera l'inscription des crédits nécessaires au budget de la commune.

Le Maire,

*certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité,

*informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la présente publication.

20231218- PLAN DE FINANCEMENT AMENAGEMENT DU BOURG

Monsieur le Maire informe le conseil municipal la nécessité de réaménager le bourg de la commune.

Dans le cadre du financement d'un montant de 35 023,77 € H.T, Monsieur le Maire propose de solliciter des subventions :

Plan de financement :

- 25 % Département : 8 755,94 € H.T
- 25 % Etat (DETR) : 8 755,94 € H.T
- Commune : 17 511,89 € H.T

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité des membres votants autorise Monsieur le Maire à solliciter cette subvention et le mandat pour signer tous documents afférents à cette demande.

Séance s'est terminée à 13h00.