

Compte rendu de séance

Séance du 9 Juin 2023

L' an 2023 et le 9 Juin à 20 heures , le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué , s' est réuni au nombre prescrit par la loi , dans le lieu habituel de ses séances ,Mairie sous la présidence de CAPON Philippe, Maire.

Présents : M. CAPON Philippe, Maire, Mmes : DURAND Marie, FERRAND Claire, LASSUS Bernadette, MM : BOIVIN Patrick, BOUTILLIER Gilles, DE GAVELLE Thierry, DERUMIGNY Antoine, LOPES GONCALVES José, MARTEL Eric

Excusé(s) ayant donné procuration : Mme HEBBINCKUYS 'Marie-Pierre à M. BOUTILLIER Gilles

POUVOIR

Je soussigné Marie-Pierre HEBBINCKUYS donne pouvoir à

Gilles BOUTILLIER

- de me représenter à la réunion du conseil municipal, le 09/06/2023
- de prendre part à toutes les délibérations
- d'émettre tous votes et signer tous documents



Nombre de membres

- Afférents au Conseil municipal : 11
- Présents : 10

Date de la convocation : 02/06/2023

Date d'affichage : 02/06/2023

A été nommé(e) secrétaire : Antoine DERUMIGNY

ORDRE DU JOUR

Désignation d'un référent déontologue pour les élus locaux - 2023/031

CHARTRE PARTICIPATIVE CITOYENNE A MARRAY - 2023/032

MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - adjoint du patrimoine - 2023/033

MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - adjoint administratif - 2023/034

Désignation d'un référent déontologue pour les élus locaux **réf : 2023/031**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L. 1111-1-1, ainsi que les articles R. 1111-1- A et suivants,

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale,

VU le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local,

VU l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local,

Article 1 Désignation du référent déontologue, durée et rémunération

Il est mis en place un référent déontologue dans les conditions prévues par le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 pour les élus locaux de la Commune.

Rappel des missions du référent déontologue :

[L'article L. 1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif](#) à la Charte de l'élu local a été complété par la disposition suivante « *Tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la présente charte* ».

Présentation de Madame Catherine CHAMPRENAULT :

Madame Catherine CHAMPRENAULT a exercé comme magistrate de l'ordre judiciaire et a occupé, tout au long de sa carrière, différents postes : Substitute du Procureur, Première Substitute, Avocate Générale, Procureure de la République puis Procureure Générale près la Cour d'Appel de Paris.

Madame Catherine CHAMPRENAULT est aujourd'hui retraitée de la Magistrature. Ce parcours exceptionnel, ses compétences et sa grande expérience en font une personnalité tout à fait qualifiée pour assurer le rôle de référente déontologue des élus locaux de la Commune.

Par ailleurs, Madame Catherine CHAMPRENAULT n'exerce aucun mandat d'élu local ni n'est agent de la Commune.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, Mme Catherine CHAMPRENAULT est désignée pour exercer cette mission de référente déontologue des élus de la Commune.

Cette désignation est prévue pour une durée de 1 [un] an à compter du 1^{er} juin 2023.

La référente déontologue sera rémunérée par une indemnité de vacation d'un montant de 80 euros par dossier traité, conformément à l'arrêté du 6 décembre visé. Cette indemnité sera versée par la Commune selon des modalités définies ultérieurement.

Article 2 Modalités de saisine du référent

La référente déontologue peut être saisie par tout élu local Commune.

La référente déontologue pourra être saisie par voie écrite :

- soit par courriel à une adresse dédiée en indiquant, dans l'objet de cette saisine, le terme « CONFIDENTIEL ».
- soit par courrier à l'adresse de l'Association des Maires d'Indre-et-Loire (34 place de la Préfecture – BP 62028 – TOURS Cedex 01) sous une double enveloppe cachetée portant la mention « CONFIDENTIEL – A l'attention de Mme Catherine CHAMPRENAULT – Référente déontologue des élus ».

Toute demande fera l'objet d'un accusé de réception par la référente déontologue qui mentionnera la date de réception.

En tout état de cause, le dossier devra comporter l'ensemble des éléments nécessaires à l'étude de la situation concernée par rapport à la Charte de l'élu local. La référente déontologue ne pourra délivrer son avis que sur la base des informations qui lui auront été communiquées.

La référente déontologue étudiera les éléments transmis par l'élu, pourra demander des informations complémentaires et, le cas échéant, recevoir l'élu afin de préparer son conseil.

Les modalités de saisine de la référente déontologue sont complétées et précisées par la lettre de mission figurant en annexe de la présente délibération.

Article 3 Modalités de délivrance du conseil

La référente déontologue doit exercer sa mission en toute indépendance et impartialité. A cet égard, elle ne peut recevoir d'injonctions extérieures.

La référente déontologue communiquera l'avis à l'élu concerné dans un délai raisonnable et proportionné à la complexité de la demande.

Les avis et conseils donnés par la référente déontologue demeurent consultatifs.

Article 4 Moyens mis à disposition

La référente déontologue disposera d'une adresse électronique dédiée mise en place par l'Association des Maires d'Indre-et-Loire et pourra utiliser la salle de réunion de l'Association des Maires d'Indre-et-Loire.

A l'unanimité (pour : 11 contre : 0 abstentions : 0)

CHARTRE PARTICIPATIVE CITOYENNE A MARRAY

réf : 2023/032

Monsieur le Maire informe le conseil municipal,

Vu l'engagement du village dans l'élaboration d'une démarche de participation citoyenne,

Considérant que pour formaliser l'engagement du village en manière de participation citoyenne, il convient d'exposer les principes retenus par les élus dans une charte dédiée.

La charte participative a pour objectif d'impliquer les citoyens dans l'amélioration de leur milieu de vie en faisant appel à leurs expériences, leurs ressentis, leurs créativité. Elle vise également à favoriser la cohésion sociale et le sentiment d'appartenance au milieu de vie.

Les principes de la charte

Le principe de la participation est de créer de nouvelles opportunités de dialogue entre la population et les élus et s'appuie sur les principes suivants :

- Impliquer la population dans les projets pour établir un partenariat avec l'administration municipale
- Favoriser la participation de tous
- Partager les décisions par une information compréhensible et accessible
- Porter une démarche de travail visant le bien commun
- Faire des choix pour répondre au présent sans compromettre le futur des générations suivantes

Les engagements réciproques

La charte fixe le cadre des différents acteurs lors de toute démarche participative :

- L'équipe municipale s'attache à rendre accessible les informations nécessaires sur les projets soumis à la participation citoyenne. Elle favorise un cadre serein et positif. Elle s'assure que les débats se déroulent dans un esprit de convivialité et de bienveillance. Elle s'engage en fin de concertation à rendre compte des suites qui seront réservées aux propositions issues du processus de participation.
- Les acteurs locaux s'engagent dans ce travail collaboratif d'une façon constructive, dans un climat de tolérance, de respect et d'écoute. Ils réfléchissent au projet dans l'intérêt collectif et s'engagent à respecter le choix final suite au travail participatif.

Les 4 niveaux de participation

Selon les projets, l'équipe municipale définit le degré de coopération et les attendus de participation qu'elle souhaite avec les acteurs locaux. Différents niveaux de participation peuvent ainsi être proposés aux habitants.

- **L'information** est la base de tout dispositif participatif. Il est porté à la connaissance de la population, les informations relatives au projet et les explications sur la méthode de travail. Les moyens d'informations utilisés sont les rencontres et discussions directes, les informations via le blog de la mairie, les réseaux sociaux...
- **La consultation** permet d'être à l'écoute, de recueillir l'avis des habitants, leurs attentes vis-à-vis du projet. Elle peut se traduire par des réunions publiques, des recueils d'avis via la boîte à idées...
- **La concertation** est centrée sur la discussion collective pour construire une vision commune autour du projet. Il s'agit de travailler collectivement à la création de propositions ; l'équipe municipale garde le monopole de la décision finale.
- **La co-construction** est le dernier niveau de participation. Il engage les participants au projet (élus, habitants et professionnels) dans une co-élaboration. Ils peuvent participer à la prise de décisions selon les contraintes techniques, budgétaires et juridiques.

LES TEMPS DE LA PARTICIPATION

Selon les sujets ou projets, les partenaires sollicités sont conviés à participer lors des différentes étapes :

- lors d'un diagnostic pour participer à l'observation des attentes et besoins
- par le retour d'expériences ou d'usages afin d'être force de proposition, d'amélioration et contribuer à la recherche de solutions
- lors de l'évaluation par des propositions d'ajustements ou de perspectives d'évolution.

QUI FAIT QUOI ?

Le croisement des idées de tous les acteurs sont au cœur de tout projet participatif. **L'équipe municipale** pilote et définit les orientations en matière de participation. Elle arbitre les propositions et décide en fonction des contraintes techniques, juridiques et budgétaires. Elle est le garant de l'intérêt général.

Les acteurs locaux : habitants, associations locales et territoriales, acteurs économiques. Ils apportent leurs contributions par la connaissance du territoire, leur vécu, leur quotidien. Ils émettent des propositions pour faire valoir leur pratique du territoire dans l'intérêt général.

Les services administratifs et techniques de la municipalité : ils éclairent les choix et accompagnent l'équipe municipale dans la conduite de la participation citoyenne.

Les autres collectivités ou services spécialisés : communautés de communes, département, région peuvent également être sollicités pour collaborer en fonction de leurs compétences.

LES THÈMES DE PARTICIPATION

Différents projets peuvent être soumis à la participation citoyenne :

- des projets concernant la commune : aménagement, construction, évolution de la commune ;
- des projets émanant d'autres collectivités ayant des impacts sur la commune : déplacements, cadre de vie...

Selon les projets soumis à participation, un engagement signé pourra être demandé à chaque participant, et des « règles » spécifiques pourront être édictées.

LE SUIVI DE LA PARTICIPATION

L'équipe municipale s'engage à effectuer un suivi de la mise en œuvre des démarches de participation.

Cette charte est amenée à évoluer au fil du temps, en s'enrichissant des expériences de cette démarche participative. Chaque modification sera présentée et approuvée en séance de conseil municipal.

A l'unanimité (pour : 11 contre : 0 abstentions : 0)

MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - adjoint du patrimoine **réf : 2023/033**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L714-4 et L714-5,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat,

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

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 (RIFSEEP),

Vu la délibération n° 2018/001 en date du 15/02/2018 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Considérant que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA),

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1) Le principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

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.

2) Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS DU PATRIMOINE		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat
Groupe 1	Adjoint du patrimoine	120 €	11 340 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

4) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions 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, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis ci-dessus.

5). Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de C.I.T.I.S. : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de temps partiel thérapeutique : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.
-

6). Périodicité de versement de l'IFSE :

Elle sera versée **mensuellement** et son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

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

1) Le principe :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Les bénéficiaires :

Le CIA. est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des montants maxima de CIA :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- *La valeur professionnelle,*
- *L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,*
- *Le sens du service public*
- *La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail*
- *Atteinte des objectifs fixés,*
- *Capacité à s'adapter aux exigences du poste,*
- *L'absentéisme....*

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS DU PATRIMOINE	Montant maximum annuel du CIA	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	60 €	180 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

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

4) La périodicité de versement du CIA :

Le CIA fera l'objet d'un versement en **une seule fois avec la paie de décembre** et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

5) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Le montant global du complément indemnitaire est réduit en cas d'absence, sont pris en compte les congés maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, les congés accident du travail et maladie professionnelle et les congés d'adoption, de maternité, de paternité comme suit :

- Du 1er au 30ème jour d'absence : 10%
- Du 31ème au 60ème jour d'absence : 25%
- Du 61ème au 90ème jour d'absence : 50%
- A partir du 91ème jour : suppression du complément indemnitaire annuelle

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération complète, la délibération antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/07/2023.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

DECIDE

Article 1er

D'instaurer le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2

D'autoriser le Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 64.
Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

A l'unanimité (pour : 11 contre : 0 abstentions : 0)

MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - adjoint administratif **réf : 2023/034**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L714-4 et L714-5,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat,

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

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 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,

Vu la circulaire NOR : R D F F 1427139C 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 (RIFSEEP),

Vu la délibération n° 2018/001 en date du 15/02/2018 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Considérant que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA),

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1) Le principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

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.

2) Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat
Groupe 1	adjoint administratif	2 600 €	11 340 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

4) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions 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, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis ci-dessus.

5). Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de C.I.T.I.S. : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de temps partiel thérapeutique : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.
-

6). Périodicité de versement de l'IFSE :

Elle sera versée **mensuellement** et son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

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

1) Le principe :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Les bénéficiaires :

Le CIA. est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des montants maxima de CIA :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- *La valeur professionnelle,*
- *L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,*
- *Le sens du service public*
- *La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail*
- *Atteinte des objectifs fixés,*
- *Capacité à s'adapter aux exigences du poste,*
- *L'absentéisme....*

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du CIA	
	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	1040 €	3 640 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

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

4) La périodicité de versement du CIA :

Le CIA fera l'objet d'un versement **en deux fois avec les paies de juin et de décembre** et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

5) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Le montant global du complément indemnitaire est réduit en cas d'absence, sont pris en compte les congés maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, les congés accident du travail et maladie professionnelle et les congés d'adoption, de maternité, de paternité comme suit :

- Du 1er au 30ème jour d'absence : 10%
- Du 31ème au 60ème jour d'absence : 25%
- Du 61ème au 90ème jour d'absence : 50%
- A partir du 91 ème jour : suppression du complément indemnitaire annuelle

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge, la délibération antérieure susvisée, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/07/2023.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

DECIDE

Article 1er

D'instaurer le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2

D'autoriser le Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

La délibération numéro 2018/001 en date du 15/01/2018 est abrogée.

Article 4

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 64.
Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

A l'unanimité (pour : 11 contre : 0 abstentions : 0)

REUNION

Conférence des Maires le 10.05 :

Travail sur l'eau

COLAS le 25.05 :

Point sur l'arrêt de bus.

Commission environnement le 30.05 :

Point divers abordés : budgétisation animations communales, augmentation de la végétalisation (écoles, cimetières et parkings...), composteur collectif avec référent.

DIVERS :

- La passerelle de l'air de jeux menant à l'étang est en très mauvais état, des devis sont en cours.
- Abribus, en attente du retour de la région.
- Le toboggan situé à l'air de jeu sera démonté et mis en vente car celui-ci est jugé trop dangereux, un remplacement sera envisagé selon le budget.
- Notre agent technique est arrêté jusqu'au 04.07.23
- Une course cycliste aura lieu prochainement dans notre village.
- Pour le recensement 2024, la commune propose Mr LE MARCHAND Bernard, des formations seront prévues en fin d'année.

Séance levée à : 21 : 15

En mairie, le 14/11/2023

Le Maire

Philippe CAPON

