

Compte-rendu de séance du conseil municipal **Du 10 DECEMBRE 2024 à 19 h 00**

Le Conseil Municipal dûment convoqué, s'est réuni au lieu habituel des séances, sous la présidence de Monsieur Nicolas CHOISNEL, Maire.

Date de convocation du Conseil Municipal : 04 décembre 2024

Etaient présents 9: CHOISNEL Nicolas, DELFOUR Denis, DUCASSE Patrick, GIRARD Aymeric, KOHLER Joël, LAMARQUE Caroline, LAUNET Colette, LENSEIGNE Isabelle, TRONGUET Christine formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) 4 : Jean-Jacques BERTALOT, FERNANDEZ Loïc, SAVOCA Enrico, Frédéric PRETI,

Absent(es) 0 :

Pouvoir(s) 4 : Jean-Jacques BERTALOT donné à CHOISNEL Nicolas
FERNANDEZ Loïc donné à GIRARD Aymeric
SAVOCA Enrico donné à LAUNET Colette
PRETI Frédéric donné à DELFOUR Denis

Secrétaire de séance : Christine TRONGUET

ORDRE DU JOUR

- Compte-rendu des diverses commissions communales,
 - Travaux en cours, projets, devis,
 - Albret Communauté : Attribution de compensation
 - Tableau des emplois : modification de l'emploi de secrétaire de Mairie
 - Assurance Prévoyance agents communaux
 - RIFSEEP : régime indemnitaire des agents
 - Décision modificative du budget
 - Divers
- Cimetière
Eclairage hameaux

30-2024 INTERCOMMUNALITÉ – REVISION LIBRE DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION 2024

Nomenclature : 5.7 Intercommunalité

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, et notamment son article 35 ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire n°DE-161-2019 du 26 décembre 2019 instaurant la FPU (Fiscalité Professionnelle Unique) à compter du 1^{er} janvier 2020 ;

Vu le 1°bis du V de l'article 1609 nonies C du CGI (Code Général des Impôts) qui prévoit la possibilité de fixer librement le montant de l'attribution de compensation et les conditions de sa révision par délibérations concordantes du conseil communautaire, statuant à la majorité des deux tiers, et des conseils municipaux des communes membres intéressées ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire n°DE-002-2024 du 31 janvier 2024 approuvant le montant prévisionnel des attributions de compensation au titre de l'année 2024 ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire n°DE-083-2024 du 13 novembre 2024 portant sur la fixation libre et révision des attributions de compensation 2024 ;

Monsieur/Madame le Maire rappelle que les attributions de compensation permettent de maintenir les équilibres budgétaires des communes membres et de leur EPCI, lorsqu'il y a transfert de compétences et de charges dans le cadre de la FPU (Fiscalité Professionnelle Unique). C'est une dépense obligatoire de l'EPCI, la fiscalité économique étant transférée de plein droit à l'EPCI.

La révision libre des attributions de compensation est soumise à approbation des communes membres concernées.

Il vous est proposé en annexe le montant révisé des attributions de compensation.
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, Décide

- ✓ **D'acter** la révision libre du montant des attributions de compensation au titre de l'année 2024, conformément à l'annexe jointe,
- ✓ **De notifier** la présente délibération au Président de la Communauté de Communes.

Annexe : Attributions de compensations révisées

ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION 2024 -- REVISION LIBRE						
COMMUNE	Montant au 31/12/2019	Mise à disposition agent pour missions d'archiviste et mise en place du RGPD	Participation aux frais de transport des sorties scolaires	Participation aux travaux de voirie	Travaux épareuse/ broyage lit de la Gaule Commune de Bruch	Montant attribution de compensation 2024
ANDIRAN	46 151 €	- 170,07		-1 402,00 €		44 578,93 €
BARBASTE	106 803 €	- 1 026,32				105 776,68 €
BRUCH	96 275 €	- 476,72		9 805,00 €	8 850,00 €	114 453,28 €
BUZET-SUR-BAISE	359 417 €	- 841,15	562,00 €	-31 344,00 €		327 793,85 €
CALIGNAC	20 521 €	- 325,69	253,50 €	-1 240,00 €		19 208,81 €
ESPIENS	11 825 €	- 240,99	126,50 €			11 710,51 €
FEUGAROLLES	160 070 €	- 675,02	437,50 €			159 832,48 €
FIEUX	5 666 €	- 230,48				5 435,52 €
FRANCESCAS	96 823 €	- 487,88	716,52 €			97 051,64 €
FRECHOU	2 746 €	- 152,34				2 593,66 €
LAMONTJOIE	25 887 €	- 380,85		-619,20 €		24 886,95 €
LANNES	3 143 €	- 243,60		-3 938,00 €		-1 038,60 €
LASSERRE	821 €	- 63,69				757,31 €
LAVARDAC	310 887 €	- 1 530,62	650,52 €	-12 000,00 €		298 006,90 €
MEZIN	171 933 €	- 975,76	51,00 €			171 008,24 €
MONCAUT	18 380 €	- 391,35	566,50 €			18 555,15 €
MONCRABEAU	23 439 €	- 495,76				22 943,24 €
MONTAGNAC-SUR-AUVIGNON	12 403 €	- 430,75	250,01 €			12 222,26 €
MONTESQUIEU	60 125 €	- 503,64				59 621,36 €
MONTGAILLARD-EN-ALBRET	6 198 €	- 118,19				6 079,81 €
NERAC	1 373 255 €	- 4 819,05		-48 234,68 €		1 320 201,27 €
NOMDIEU	3 930 €	- 166,13		-3 714,50 €		49,37 €
POMPIEY	5 603 €	- 134,61				5 468,39 €
POUDENAS	15 678 €	- 137,89	221,51 €			15 761,62 €
REAU-LISSE	17 030 €	- 401,20				16 628,80 €
SAINTE-MAURE-DE-PEYRIAC	22 002 €	- 209,47	128,50 €			21 921,03 €
SAINT-PE-SAINT-SIMON	2 198 €	- 125,42				2 072,58 €
SAINT-VINCENT-DE-LAMONTJOIE	7 119 €	- 154,31				6 964,69 €
SAUMONT	4 476 €	- 169,41				4 306,59 €
SOS-GUEYZE-MEYLAN	48 341 €	- 436,01	252,50 €	-3 888,60 €		44 268,89 €
THOUARS-SUR-GARONNE	1 728 €	- 147,09				1 580,91 €
VIANNE	69 959 €	- 654,01	172,50 €			69 477,49 €
XAINTRAILLES	13 308 €	- 260,03	53,00 €			13 100,97 €
TOTAL	3 124 140 €	-17 575,50 €	4 442,06 €	-96 575,98 €	8 850,00 €	3 023 280,58 €

31-2024 : MODIFICATION DE L'EMPLOI DE SECRETAIRE DE MAIRIE AVEC TABLEAU DES EMPLOIS

Nomenclature : 4.Fonction publique

Le Maire informe l'assemblée :

Le poste actuel de secrétaire de mairie, créé par délibération du conseil municipal n° 33-2017 du 7 septembre 2017 avait été ouvert sur les seuls grades du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (catégorie hiérarchique C).

La profession de secrétaire de mairie se caractérise aujourd'hui par une pénurie de candidats, des difficultés pour attirer et fidéliser les agents.

On rappellera que, conformément à l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, le niveau minimum requis actuel pour exercer les fonctions de secrétaire de mairie est le grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

Par ailleurs, par suite de la publication de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à améliorer le métier de secrétaire de mairie, il est à noter deux points :

1- Une nouvelle appellation du métier

En créant un nouvel article L. 2122-19-1 au sein du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), la loi précise la compétence du Maire dans les communes de moins de 3 500 habitants en matière de nomination d'un agent exerçant les fonctions liées au secrétariat de mairie :

« Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet. »

La loi a ainsi fait évoluer, depuis le 1^{er} janvier 2024, le terme « secrétaire de mairie » en « secrétaire général de mairie », confortant ainsi son statut et sa fonction.

2- Un relèvement du niveau hiérarchique de recrutement pour les communes de moins de 2 000 habitants.

Les règles de recrutement des secrétaires généraux de mairie pour les communes de moins de 2 000 habitants **évolueront au 1^{er} janvier 2028**. En effet, à compter de cette date, les communes de moins de 2 000 habitants, pourront recruter un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie sur un grade relevant d'un cadre d'emplois classé au minimum en catégorie B uniquement.

Par conséquent, le recrutement au niveau de la catégorie C ne sera plus possible à compter du 1^{er} janvier 2028.

Considérant le précédent tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 22 octobre 2024

Considérant la nécessité de modifier l'emploi actuel de secrétaire mairie au regard des motifs exposés ci-dessus,

Le Maire, propose à l'assemblée, de :

- Modifier l'emploi de secrétaire de mairie à raison de 35 heures, en le dénommant « Secrétaire général de mairie ».

Cet emploi pourrait être pourvu par un fonctionnaire de catégorie C ou B de la filière administrative, aux grades de :

- Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe,
- Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe,
- Rédacteur,
- Rédacteur principal de 2^{ème} classe,
- Rédacteur principal de 1^{ère} classe.

En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie C ou B dans les conditions fixées à l'article L.332-14 ou L.332-8 et complété par l'article L.332-9 du Code Général de la Fonction Publique.

Le contrat sur la base de L.332-14 est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année. Les contrats relevant des articles L.332-8, sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans, conformément à l'article L.332-9. Au-delà, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Le traitement sera calculé au maximum sur l'indice brut terminal de la grille indiciaire des rédacteurs principaux de 1^{ère} classe.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré,

DECIDE

à l'unanimité des membres présents

- D'adopter les propositions du Maire,
- D'adopter le tableau des emplois ainsi proposé :

Date et N° de création de la délibération	Emploi	Grade (s)	Catégorie	Durée hebdomadaire	Ancien effectif	Nouvel effectif	Effectifs pourvus	Grade pourvu
Service administratif								
10/12/2024- N°31-2024	Secrétaire Général de Mairie	Rédacteur	B	35h	1	1	1	Rédacteur
07/07/2021 N° 23-2021	Agent postal	Adjoint administratif	C	18h	1	1	1	Adjoint administratif
Service technique								
07/09/2021- N°28-2021	Agent technique polyvalent	Agent de maîtrise	C	35h	1	1	1	Agent de maîtrise
07/07/2021 N° 23-2021	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	C	17h	1	1	1	Adjoint Technique
10/01/2023 N°02-2023	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	C	28h	1	1	1	Adjoint Technique
25/07/2024 N°23-2024	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	C	11h30	1	1	1	Adjoint Technique
25/07/2024 N°23-2024	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	C	6h	1	1	1	Adjoint Technique
22/10/2024 N°29-2024	Agent technique polyvalent	Adjoint Technique	C	4,5 h	1	1	1	Adjoint Technique
Service social								
05/06/2019- N°24-2019	ATSEM	Atsem principal de 1ère classe des écoles maternelles	C	35h	1	1	1	Atsem principal de 1ère classe des écoles maternelles

- Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget de la commune de Moncrabeau, chapitre 12, articles 6411

Ces décisions prendront effet à compter du 11 janvier 2025,

32-2024 :PREVOYANCE-PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE **Détermination du mode et montant de participation**

Nomenclature : 4. Fonction publique

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L. 827-1 à L. 827-12 et l'article L.827-7 prévoyant que les Centres de Gestion concluent des conventions de participation au titre de la protection sociale pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif au nouveau dispositif de participation des employeurs locaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'Accord Collectif National portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023,

Vu l'accord collectif local valide signé majoritairement par les membres du comité de pilotage et de suivi paritaire du CDG 47 le 17 janvier 2024, en matière de prévoyance,

Vu l'avis du Comité Social Territorial placé auprès du CDG 47 en date du 6 février 2024 approuvant le choix de mise en place d'une convention de participation par le CDG 47 pour le risque Prévoyance ainsi que l'accord local signé le 17 janvier 2024,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CDG 47 en date du 6 mars 2024 approuvant le choix du lancement d'une convention de participation pour répondre à l'obligation de financement de la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du CDG 47 en date du 27 juin 2024 approuvant le choix de l'opérateur,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CDG 47 en date du 3 juillet 2024 approuvant le choix de l'organisme assureur retenu pour la conclusion de la convention de participation relative au risque prévoyance pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2030 ;

Vu l'annexe récapitulante les taux et garanties proposés dans le cadre du CGPSC Prévoyance par le Centre de Gestion du Lot-et-Garonne et le groupement RELYENS / MNT ;

Vu l'avis du Comité Social Technique en date du 27 novembre 2024 relatif au choix de la convention de participation proposée par le CDG 47 et au montant de participation versé aux agents pour le risque Prévoyance

Le Maire expose :

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 redéfinissent la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

Celle-ci devient obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 pour le risque Prévoyance pour un montant qui ne pourra pas être inférieur à 7€, par agent et par mois, dans la limite des dépenses engagées par l'agent.

Au vu du décret, et en l'absence de transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, les employeurs publics ont le choix de retenir trois modalités potentielles de participation :

- La convention de participation proposée par le CDG 47 ;
- Une convention de participation mise en place directement par l'employeur ;
- La labellisation.

En parallèle, l'article L.827-7 du CGFP confie aux centres de gestion une nouvelle mission obligatoire, à savoir conclure, pour le compte des collectivités territoriales de son ressort et leurs établissements publics, des conventions de participation couvrant les risques prévoyance et santé.

Le CDG 47 a donc lancé le 28 mars 2024 une procédure de mise en concurrence mutualisée afin de conclure une convention de participation pour le risque prévoyance au profit des collectivités et établissements publics du département l'ayant sollicité.

A l'issue de cette procédure, le CDG 47 a souscrit une convention de participation pour le risque Prévoyance, auprès du groupement RELYENS / MNT pour une durée de 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le Maire rappelle que les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à cette convention par délibération de leur assemblée délibérante, après consultation du Comité Social Territorial et que l'employeur doit également définir le montant de participation financière accordée aux agents qui choisiraient d'adhérer au contrat proposé par RELYENS / MNT en application de la convention de participation signée avec le CDG 47.

L'autorité territoriale précise que l'adhésion des agents à cette convention de participation n'est pas obligatoire ; que chacun décide d'y adhérer volontairement et de choisir son niveau de garantie mais que seuls les agents adhérents à cette convention seront éligibles à la participation de l'employeur.

L'autorité territoriale propose d'adhérer à la convention de participation du CDG 47 et de définir un montant de participation employeur à la prévoyance de 15 €/agent/mois.

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant décide :

Article 1 : d'adhérer à la convention de participation pour le risque Prévoyance, conclue entre le CDG 47 et RELYENS / MNT, avec effet au 1^{er} janvier 2025.

Article 2 : de prendre acte des nouvelles dispositions en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux et de verser une participation financière de 15 € bruts par agent et par mois, aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité, ayant souscrit au contrat proposé par RELYENS / MNT dans le cadre de la convention de participation du CDG 47.

Article 3 : de retenir la modalité de versement de participation suivante :

- versement direct aux agents
- Les cotisations seront précomptées par l'employeur sur le bulletin de salaire des agents adhérant au présent contrat puis versés directement à l'organisme de protection sociale complémentaire.

Article 4 : d'autoriser le Maire ou son représentant à signer tous les documents utiles à l'exécution de la présente délibération et notamment tout document rendu nécessaire avec le CDG 47 et RELYENS / MNT.

Article 5 : d'inscrire les crédits correspondants au budget de la collectivité.

33-2024 : DÉLIBÉRATION INSTITUANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Nomenclature : 4.5 Régime indemnitaire

Vu les articles L712-1, L713-1, et L714-4 à L714-6 du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 modifié 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'État,

Vu 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

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 l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 2024

Le Maire informe l'assemblée,

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'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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 dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- Améliorer la rémunération et le pouvoir d'achat des bas salaires

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

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

A) Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Les emplois sont classés au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de ~~conception~~, notamment au regard :
 - Responsabilité du poste
 - Responsabilité d'encadrement et de coordination
 - Conception, pilotage de projets
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Maîtrise des logiciels métiers
 - Connaissances particulières et expertises
 - Habilitations réglementaires, qualifications
 - Autonomie
 - Initiative
 - Diversité et simultanéité des tâches, des projets et des dossiers
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - Risques santé, sécurité
 - Efforts physiques
 - Gestion du stress, tension mentale et nerveuse
 - Disponibilité
 - Confidentialité
 - Réunions hors temps de travail

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants maximums annuels suivants :

Catégorie B :		
Rédacteurs territoriaux		
B1	Secrétaire Générale de Mairie	6 000 €
Catégorie C :		
Adjoints Administratifs / ATSEM / Adjoints Techniques / Agent de Maîtrise		
C1	Secrétaire Générale de Mairie	6 000 €
C2	ATSEM / Agent polyvalent des services techniques en milieu rural / Agent postal	5 000 €

A) Modulations individuelles :

Groupes de fonctions

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Expérience professionnelle

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Autonomie de l'agent
- Capacité à exploiter l'expérience acquise
- Elargissement des compétences
- Formations suivies
- Habilitations réglementaires

A) Réexamen :

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un même groupe de fonctions ;
- 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 quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

B) Les modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail y compris en cas de temps partiel thérapeutique.

La périodicité :

L'IFSE est versée mensuellement.

Les absences :

Cette prime sera modulée de la manière suivante :

- En cas de période de préparation au reclassement, en cas de maternité, paternité et adoption, cette prime est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, de congé pour maternité ou adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette prime suivra le sort du traitement,
- Pendant les congés annuels la prime sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie et grave maladie le versement de la prime est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % la deuxième et troisième année,
- En cas de congé de longue durée le versement de la prime est suspendu.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie durant cette même période.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Exclusivité :

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

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

III. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles avec les usagers, collègues et la hiérarchie
- Autonomie

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

Groupes	Fonctions / Postes dans la collectivité	Montants annuels maximums du complément Indemnitaire
Catégorie B : Rédacteurs territoriaux		
B1	Secrétaire Générale de Mairie	1 000 €
Catégorie C : Secrétaire générale de Mairie/ ATSEM / Agent polyvalent des services en milieu rural		
C1	Secrétaire Générale de Mairie	1 000 €
C2	Agent polyvalent des services techniques en milieu rural/ ATSEM/Agent postal	1 000 €

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé annuellement en vue et après l'entretien professionnel.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Il appartiendra au supérieur hiérarchique d'apprécier si l'impact des absences, eu égard notamment à sa durée et compte-tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement du montant du CIA.

Exclusivité :

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

Attribution :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents par un coefficient appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés ci-dessus.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* »

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.).

La garantie accordée aux agents :

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « *lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent* ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

Après avoir délibéré, le Conseil Municipal décide, à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- d'abroger les délibérations précédentes instaurant l'IAT,
- de prévoir la possibilité du maintien, aux fonctionnaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

34-2024 DECISION MODIFICATIVE N° 2

Nomenclature : Finances locales : 7.1 décisions budgétaires

Monsieur le Maire rappelle au Conseil municipal que les décisions modificatives sont des délibérations qui viennent modifier les autorisations budgétaires initiales, soit pour intégrer des dépenses ou des ressources nouvelles, soit pour supprimer des crédits antérieurement votés.

Il expose au Conseil qu'au chapitre 11 : charge à caractère général, les crédits sont insuffisants du fait de l'emploi de l'entreprise Agir pour l'entretien des espaces verts de la commune, il est donc nécessaire de prévoir des crédits supplémentaires.

