

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 8 JANVIER 2024

L'An deux mil vingt-quatre, le **8 Janvier**, le Conseil Municipal de la Commune de SAINTE CATHERINE DE FIERBOIS, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la salle de Conseil, sous la présidence de **Monsieur Jean-Michel PAGÉ, Maire**.

Etaient présents, formant la majorité des membres en exercice :

Messieurs Verrière Yves, Berroyer Jackie, Brault Pierre, Blot Frédéric, Jean-Michel Gaumé
Mesdames Thomas Karelle, Vaujour Carine, Goussal Karine, Orvain Marie-Agnès

Étaient absents et non excusés :

Messieurs Boquet Charlie et Morin Sylvain

Monsieur Jean-Michel Gaumé **est élu secrétaire de séance**.

⇒ Délibérations

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 4 décembre 2023

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

Adopte le procès-verbal de la séance du 4 décembre 2023

2. Détermination du nombre de postes d'adjoint et désignation du rang de chacun suite à la démission

Monsieur le Maire rappelle que la création du nombre d'adjoints relève de la compétence du Conseil municipal.

En vertu de l'article L 2122-2 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil municipal détermine librement le nombre d'adjoints.

Vu le procès-verbal de l'installation du Conseil Municipal et de l'élection d'un Maire et de quatre adjoints en date du 27 mai 2020 ;

Monsieur le Maire fait part au conseil municipal que Monsieur Pierre Brault, Premier adjoint, souhaite se démettre de ses fonctions d'adjoint au Maire.

Considérant la vacance d'un poste d'adjoint au maire dont la démission est effective à compter du 1^{er} janvier 2024 ;

Suite à la démission de Monsieur Pierre Brault du poste de 1^{er} adjoint, Monsieur le Maire soumet au conseil municipal deux propositions :

- Supprimer un poste d'adjoint
- Remplacer l'adjoint démissionnaire et maintenir à 4 le nombre de postes d'adjoints

Il précise que lorsqu'un poste d'adjoint est vacant, l'adjoint nouvellement élu prend naturellement place au dernier rang dans l'ordre des adjoints et chacun des autres adjoints remonte d'un rang. Cependant le conseil municipal peut déroger à ce principe, et décider que dans l'ordre du tableau, ce nouvel adjoint occupera le même rang que son prédécesseur.

Il est proposé au conseil municipal de déterminer le nombre d'adjoints et de désigner le rang de chacun.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 7 voix POUR et 3 ABSTENTIONS :

Détermine à 3 postes le nombre d'adjoints au maire

Désigne le rang de ces derniers comme suit :

- 1^{er} adjoint : Monsieur Yves Verrière
- 2^e adjoint : Madame Karelle Thomas
- 3^e adjoint : Monsieur Jackie Berroyer

3. Modification du RIFSEEP – Annule et remplace la délibération n° 2021-07-02 du 05-07-2021

Le Maire informe l'assemblée qu'il s'agit de revoir les limites de l'enveloppe indemnitaire du **R.I.F.S.E.E.P** en y intégrant en particulier l'indemnité de régisseur qui doit à présent y figurer.

Pour rappel, le nouveau **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)** mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE) ;
- 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 dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié).

Les objectifs fixés sont les suivants :

Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,

- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.

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

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

I. Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une 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.

II. 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, **en poste depuis plus d'un an.**
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité ou à temps partiel du temps de travail de la collectivité **en poste depuis plus d'un an.**

III. 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 B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	Secrétaire de mairie, Directeur de structure, responsable de services, ...	12 000 €	17 480 €	17 000 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de la structure, responsable d'équipe, gestionnaire expert ...	11 000 €	16 015 €	15 000 €
Groupe 3	Assistant de direction, gestionnaire ...	10 000 €	14 650 €	13 000 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Agent en charge du secrétariat de mairie, gestionnaire paie, marchés publics, assistant de direction ... (inclus l'indemnité de régisseur)</i>	7 000 €	11 340 €	8 600 €
Groupe 2	<i>Agent d'accueil</i>	5 000 €	10 800 €	6 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Agents techniques</i>	4 500 €	11 340 €	5 500 €
Groupe 2	<i>Agents en charge de la restauration scolaire, de la garderie</i>	4 500 €	10 800 €	5 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM ET ADJOINTS ANIMATION		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Atsem</i>	4 500 €	11 340 €	6 000 €
Groupe 2	<i>Agents animation école et garderie</i>	4 000 €	10 800 €	5 000 €

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.

IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :

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

- La valorisation du parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre...),
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations (transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- L'approfondissement des savoirs techniques,
- La réalisation d'un travail exceptionnel

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

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. 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,
3. **au moins tous les quatre 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 au point III de la présente délibération.

V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué :

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'I.F.S.E. 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.

VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée semestriellement, en juin et en novembre, sur la base d'un deuxième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II – DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

I. Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II. Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, 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, en poste depuis plus d'un an. Le montant du CIA sera déterminé à l'issue de l'entretien individuel suivant le premier anniversaire du contrat.
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité ou à temps partiel du temps de travail de la collectivité, en poste depuis plus d'un an.
- Le montant du CIA sera déterminé à l'issue de l'entretien individuel suivant le premier anniversaire du contrat.

III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :

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).*

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS	Montant maximum annuel du CIA (en €)	
	Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant
Groupe 1	5 000 €	17 000 €
Groupe 2	4 000 €	15 000 €
Groupe 3	3 000 €	13 000 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
	Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)
Groupe 1	1 600 €	8 600 €
Groupe 2	1 000 €	6 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA) (en €)
Groupe 1	1 000 €	5 500 €
Groupe 2	1 000 €	5 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM et agent d'animation	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA) (en €)
Groupe 1 ATSEM	1 500 €	6 000 €
Groupe 2 Agent animation	1 000 €	5 000 €

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.

IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement semestriellement, en juin et en novembre, 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.

V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :

Conformément au décret de n°2010997 du 26/08/2010 précité :

- En cas de congé de maladie ordinaire : Le C.I.A. 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, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du C.I.A. est suspendu.
- En cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent : le montant du C.I.A. pourra être révisé ou supprimé.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. L'IFSE est en revanche 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, ...);

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)

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 **01/01/2024**.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

Décide de mettre à jour le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

Autorise 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.

Abroge les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

Prévoit d'inscrire au budget les crédits nécessaires au chapitre 012, article 6411 et 6413.

4. Logements locatifs sociaux – Passage à la gestion en flux des droits de réservation

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code de la Construction et de l'habitation en ses articles L 441- et R 441-5 ;

Vu la loi ELAN 2018-1021 du 23 novembre 2018 complétée par le Décret 2020-145 du 20 Février 2020 disposant que les réservations de logements locatifs sociaux devront être gérés en flux annuel ;

Considérant que la commune de Sainte Catherine de Fierbois détient des réservations de logements locatifs sociaux conformément aux conventions de garantie de prêts contractés par les divers bailleurs sociaux présents sur la collectivité ;

Considérant que le passage de gestion en stock en gestion en flux des droits de réservation doit être acté par convention ;

La loi ELAN vient modifier les modalités de gestion des droits de réservation des logements locatifs sociaux (LLS) et généralise une gestion de ces droits en flux annuel pour l'ensemble des réservataires ; le Décret du 20 février 2020 vient préciser les conditions de mise en œuvre de ce nouveau mode de gestion. Les objectifs du passage à la gestion en flux est d'assurer d'avantage de fluidité dans le parc social et de mieux répondre aux demandes de logements dans leur diversité. C'est ainsi que toutes les réservations seront gérées en flux annuel, ce qui signifie que la part des droits de réservation sera exprimée en pourcentage des logements disponibles à la relocation. Chaque année, ce taux sera actualisé au regard des évolutions des vacances sur la commune. Par ailleurs, annuellement chaque bailleur adressera à l'ensemble des réservataires les informations portant sur les localisations, le nombre et les typologies des logements conformément aux conventions conclues (modèle annexé).

Sur le principe d'une gestion mutualisée en flux, le bailleur et le réservataire s'engagent à gérer les flux d'attributions en prenant en compte les orientations et les objectifs des politiques intercommunales d'attribution définies par la Conférence Intercommunale du logement (CIL) et la Convention Intercommunale d'Attribution (CIA) C'est pourquoi, en application du Décret susmentionné, il convient de conventionner avec chaque bailleur présent sur la commune. L'acte conventionnel établira les modalités de mise en œuvre du passage en gestion en flux, le taux de vacance propre à chaque bailleur social, le taux de réservation induit à la commune

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 9 voix POUR et 1 ABSTENTION :

Approuve le principe de passage en gestion en flux des droits de réservation des logements locatifs sociaux ;
Autorise Monsieur le Maire à signer les conventions de réservation de logements et de gestion en flux, telles que le modèle annexé, ou tout document relatif à ce dossier

5. Questions diverses

Madame Thomas Karelle informe que le bulletin municipal a été distribué la 1ère semaine de janvier à tous les habitants.

Points sur les projets en cours :

- . Avancement PLU
- . Avancement centre technique municipal
- . Voirie communale 14
- . Bâche incendie 2024

Présentation de la restitution de l'étude thermique et faisabilité géothermie du réseau de chaleur.
La commune a été retenue Village d'Avenir concernant ce projet. Cela permettra d'avoir une aide technique sur la réalisation du projet.

Présentation de l'orientation budgétaire pour l'année 2024 par Monsieur le Maire.

AGENDA :

18 janvier 2024 > 17 février 2024 : Recensement de la population

19 janvier 2024 : Vœux de la municipalité

26 et 27 janvier 2024 : Distribution des sacs jaunes

27 janvier 2024 : Banquet Epée de Jeanne d'Arc

25 février 2024 : Loto organisé par l'Epée de Jeanne d'Arc

10 mars 2024 : Déjeuner choucroute organisé par l'UNC

24 mars 2024 : Loto organisée par l'ASSC

Prochain conseil municipal le Lundi 5 Février 2024 à 20h00
Fin de séance à 22h30

LE MAIRE
Jean-Michel PAGÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE
Jean-Michel GAUMÉ



