

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15 MARS 2023

PRESENTS : M. LE DIGABEL, Mme BLOURDIER, Mme PHIPPEN, M. SEGERS, M. SEBELOUE
Mme CIRINA, Mme FORTIN, Mme GENIESSE-GAUTIER, Mme JOURDA, Mme PATUREL,
M. DECAUX, M. BAUCHE, M. CROZET-JOURDAIN, Mme ALVES, Mme FIRMIN

ABSENTS : M. BENARD, M. POUGET,

POUVOIRS : M. BASSET à Mme ALVES

M. CANDON à M. LE DIGABEL

SECRETAIRE : Mme GENIESSE-GAUTIER

Emargement du compte rendu du 22 Février 2023 : Pas de remarques

I – DELIBERATIONS :

1-1) COMPTE DE GESTION 2022 DE LA TRESORERIE DU BUDGET COMMUNAL :

Rapporteur : Mme CIRINA

Le conseil municipal doit statuer sur l'ensemble des opérations effectuées par le comptable municipal du 01 Janvier au 31 Décembre 2022 avant le vote du compte administratif.

Section de Fonctionnement

Dépenses : 1 150 046.29 €

Recettes : 1 249 134.86 €

Section d'Investissement

Dépenses : 1 533 930.10 €

Recettes : 1 162 371.03 €

Le conseil municipal approuve à l'unanimité le compte de gestion dressé pour l'exercice 2022 par le receveur municipal visé et certifié par l'ordonnateur.

1-2) VOTE DU COMPTE ADMINISTRATIF 2022 DU BUDGET COMMUNAL :

Rapporteur : Mme CIRINA

La situation des comptes a été examinée et étudiée par la commission « Budget Finances » lors de sa réunion du 07 Mars 2023.

Présentation aux membres du conseil des chiffres du CA 2022 qui font apparaître :

Section de Fonctionnement

Dépenses : 1 150 046.29 €

Recettes : 1 249 134.86 €

+ 99 088.57 €

Résultat cumulé 2022 :

Section d'Investissement

Dépenses : 1 533 930.10 €

Recettes : 1 162 371.03 €

- 371 559.07 €

- 272 470.50 €

Report excédent 2021 : Fonctionnement : + 415 188.92 €

Investissement : - 58 829.17 €

RAR 2022 : + 308 193 €

Résultat net au 31.12.2022 : **392 082.25 €**

A reporter au 002 recettes fonctionnement BP 2022

Avant le vote, Monsieur le Maire quitte la salle.

Désignation d'un président de séance : Mme BLOURDIER Stella

Le conseil municipal approuve à l'unanimité le compte administratif 2022.

Le Maire revient dans la salle.

1-3) AFFECTATION DE RESULTAT 2022 DU BUDGET COMMUNE

Rapporteur : Mme CIRINA.

Avant le vote du budget primitif 2022, il est nécessaire de procéder à l'affectation des résultats.

Pour cela, il faut tenir compte des reports et des restes à réaliser à savoir :

FONCTIONNEMENT

Ligne 002 du CA 2021 : 415 188.92 €
Résultat exercice 2022 : 99 088.57€
+ 514 277.49€

INVESTISSEMENT

Ligne du 001 du CA 2021 : - 58 829.17 €
Résultat exercice 2022 : - 371 559.07 €
- 430 388.24 €
RAR 2022 : dépenses + 308 193.00 €
- 122 195.24 €

La section d'investissement présente donc un besoin de financement de 122 195.24 € :
- le résultat de fonctionnement de 392 082.25 €, résultat cumulé de (+ 514 277.49 € - 122 195.24 €), sera affecté à la ligne 002 du BP 2023.
- le résultat de la section d'investissement de -430 388.24 € sera affecté ligne 001 en dépenses d'investissement du BP 2023.
- le besoin de financement de la section d'investissement de - 122 195.24€ sera affecté au compte 1068 (recettes investissement) du BP 2023.

Vote : Pour à l'unanimité

1-4) TAXES COMMUNALES : VOTE DES TAUX

Rapporteur : M. le Maire

La commission « Budget Finances » lors de sa réunion du 07 Mars 2023 a étudié les taux d'imposition des taxes locales directes pour 2023.

Suite à un courriel de la DGFIP du 28 Février et de la Préfecture en date du 03 Mars 2023 qui indiquent qu'à compter de 2023 le taux de la taxe d'habitation, désormais appelé « taxe d'habitation des résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale » doit être à nouveau voté.

En effet, ce taux de TH, suite à la réforme (Art 16 LFI 2020), avait été gelé jusqu'en 2022

Après concertation, il est décidé, après délibération :

- De ne pas augmenter les taux d'imposition en 2023 et donc de les porter à :
 - Taxe Foncière bâti : 37.64%
 - Taxe Foncière non bâti : 75.78 %
- De porter le taux d'imposition de la taxe d'habitation, désormais « taxe d'habitation des résidences secondaires et autres locaux non affectés à l'habitation principale » : 10.67%

Vote : pour à l'unanimité

1-5) VOTE DES SUBVENTIONS 2023 AUX ASSOCIATIONS

Rapporteur : M. le Maire

La commission « Budget Finances » lors de sa réunion du 07 Mars 2023 a étudié les nombreuses demandes de subventions parvenues à la commune.

Après délibération, le conseil répartit l'attribution de 17 500 € ainsi :

- Associations Courcelloises :	15 800 €
- Associations extérieures :	1 235 €
- Voyages scolaires et réserves :	<u>465 €</u>
<u>TOTAL</u> :	17 500 €

A- ASSOCIATIONS COURCELLOISES :

- Anciens combattants :	650 €
- Amicale des Retraités :	1100 €
- Association les Loisirs :	1100 €
- Foyer Pour Tous :	1100 €
- Association parents d'élèves :	650 €
- MVCG Eure Seine Normandy :	100 €
- un Monde tout en Couleurs :	600€
- Gym pour Tous :	1200 €
- ASC Courcelles Foot :	9000 €
- Courcelles Danse :	<u>300 €</u>
<u>TOTAL</u> :	15 800 €

B – ASSOCIATIONS EXTERIEURES :

- Amicale hôpital St jacques :	100 €	
- Amis des monuments sites de l'Eure :	50 €	
- La croix rouge unité locale de Gaillon :	150 €	
- la prévention routière :	100 €	
- la sauvegarde de l'Environnement :	50 €	
- les Papillons Blancs :	50 €	
- SPAE :	50 €	
- CFAIE :	405€	(9 jeunes x45 €)
- BTP CFA Evreux :	180 €	(4 jeunes x45 €)
- Vie et Espoir :	50 €	
- AFSP (Assoc. Contre la Sclérose en Plaques)	50 €	
<u>TOTAL</u> :	1235 €	

C - VOYAGES SCOLAIRES : 465 €

Vote : Pour à l'unanimité

Ne participent pas aux votes : M. LE DIGABEL et M. BASSET en raison de leur fonction de Président d'Association.

1-6) VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2023 DU BUDGET COMMUNE

Rapporteur : Mme CIRINA

La commission « Budget Finances » lors de sa réunion du 07 Mars 2023 a arrêté les propositions du BP 2023 soumises à votre approbation.

Concernant l'investissement les opérations programmées pour 2022 ont toutes été réalisées ou sont en cours de réalisation.

Il est proposé que le vote soit effectué :

- par section pour le fonctionnement
- par opération pour l'investissement

La parole est donnée à Mme CIRINA Angélique, pour la présentation du BP 2023 arrêté à :

I - Section de Fonctionnement :

- Dépenses : 1 662084.17 €
- Recettes : 1 662084.17 €

Vote : Pour à l'unanimité

II – Section d'Investissement :

- Dépenses : 1 091512.70 €
- Recettes : 1 091512.70 €

Vote par opération :

- Opération 10053 : Chauffage salle des fêtes/Mairie/Ecole Maternelle -Vote : A l'unanimité
- Opération 10054 : Alarme sonore/incendie Salle des fêtes – Vote : A l'unanimité
- Opération 10055 : Appartement – Vote : A l'unanimité
- Opération 10056 : Rond- point boulangerie – Vote : A l'unanimité
- Opération 10057 : Climatisation/ couverture centre de santé- Vote : A l'unanimité
- Opération 10058 : Remontage préau -Vote : A l'unanimité
- Opération 10059 : Vidéo protection- Vote : 16 voix Pour – 1 abstention
- Opération 10060 : Rue Henri Gohier dos d'âne – Vote : A l'unanimité
- Opération ONA : - Vote : A l'unanimité
- Opération OPFI : - Vote : A l'unanimité

Le total du budget primitif s'élève à 2 753 596.87 €

Vote : Pour à l'unanimité

1-7) DELIBERATION POUR ENCAISSEMENT CHEQUE SUITE DEGRADATION LOCATION.

Rapporteur : M. DECAUX

Suite aux locations par deux de nos administrés :

- En date du 18 Février 2023 concernant la salle des fêtes
- En date du 17 Février 2023, concernant la location de chaises,

il a été constaté après l'état des lieux quelques dégradations.

- Pour la salle des fêtes, le montant demandé correspondant aux réparations est de 60 € (dégradations au niveau de la porte des toilettes).
- Pour la chaise détériorée, le montant demandé s'élève à 22.86 €, correspondant à son remplacement.

Monsieur le rapporteur sollicite le conseil municipal pour :

- ACCEPTER ces deux encaissements d'un montant de :
 - 60 € au nom de Mme GABORIT
 - 22.86 € au nom de M. PEREIRA

Vote : Pour à l'unanimité.

1-8) REGIME INDEMNITAIRE POUR LES AGENTS DE LA CATEGORIE A B ET C POUR CENTRE DE SANTE

Rapporteur : Mme BLOURDIER

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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

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

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 7 mars 2023,

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.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés 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

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

Il se compose en deux parties :

1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.
Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté

- L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de la collectivité de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Catégorie A :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe A1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	480 €
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	480 €
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	480 €

Filière médico-sociale :

Répartition par groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des médecins généralistes salariés	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	43 180 €	480 €
Groupe 2	38 250 €	480 €
Groupe 3	29 495 €	480 €

Filière technique :

Répartition par groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des ingénieurs	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	46 920 €	480 €
Groupe 2	40 290 €	480 €
Groupe 3	36 000 €	480 €
Groupe 4	31 450 €	480 €

Catégorie B :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	480 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	0 €	16 015 €	480 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	480 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	19 660 €	480 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	18 580 €	480 €
Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques,	0 €	17 500 €	480 €

C

catégorie C :

Filière administrative

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Chef d'équipe – Assistant de direction – Participation à des projets complexes	0 €	11 340 €	480 €
Groupe C2	Technicité particulière – Sujétions – Encadrement possible (tutorat) – responsable de secteur (paye, personnel, ...) – Agent comptable - Animateur	0 €	10 800 €	480 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoins Techniques Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de proximité - sujétions - conduite de véhicules	0 €	11 340 €	480 €
Groupe C2	Agent d'exécution – Agent de voirie – Agent polyvalent - Accompagnateur	0 €	10 800 €	480 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Chef d'équipe (encadrement d'agents de	0 €	11 340 €	480 €

Les montants indiqués ci-dessus 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'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

Facultativement dans les cas suivants (si vous ne souhaitez pas les adjoindre, veuillez ne pas tenir compte de la ou des mention(s) ci-après) ; cependant, indispensable en cas d'éventualité de baisse du régime indemnitaire :

- *en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe*
- *en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert*
- *en cas de manquements en termes de conduite de projets*
- *en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre*
- *en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale*
- *en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel*

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Un coefficient de minoration est appliqué pour tenir compte de l'assiduité annuelle des agents ; les montants définis subissent un abattement du montant de l'IFSE établi comme suit :

- de 0 à 4 jours d'absence : pas de minoration ;
- de 5 à 9 jours d'absence : 10 % ;
- de 10 à 14 jours d'absence : 20 % ;
- de 15 à 19 jours d'absence : 30 % ;
- de 20 à 24 jours d'absence : 40 % ;
- à partir du 25^{ème} jour d'absence : 50 % ;

A la fin de l'année civile en cours, le décompte des absences est fait pour tous les agents ; c'est ce décompte qui sert à déterminer le montant de l'année civile suivante.

Sont exclus : les congés annuels, les congés de maternité, paternité ou adoption, les accidents du travail (même pour les agents non titulaires), ainsi que tous les congés au sein de la collectivité (événements familiaux, etc.). Sont pris en compte l'absentéisme, les congés sans solde, les absences non justifiées et les congés de maladie ordinaire (pour les arrêts maladie ordinaire, l'IFSE ne peut pas être maintenu lorsque le traitement est égal zéro ; exemple : les contractuels de moins de 4 mois d'ancienneté).

En cas de congé longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congés de ce type, les montants versés demeurant acquis à l'agent.

2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il sera proposé à l'organe délibérant que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

EVALUATION	MONTANT A VERSER AU PRORATA DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE
Exceptionnel	480 €
Très satisfaisant	380 €
Satisfaisant	280 €
Doit progresser	180 €
Insuffisant	0 €

Le montant versé au titre l'année ne crée aucun droit au titre des années suivantes.

La somme des montants attribués à l'agent au titre de l'IFSE et du CIA ne peut en aucun cas être supérieure au montant maximal autorisé au cadre d'emploi de l'agent compte tenu du principe de parité avec la fonction publique d'Etat.

Départ d'un agent en cours d'année :

- Dans les trois premiers mois, il ne touche rien ;
- Du quatrième au sixième mois, il touche 50% de son CIA de base, au prorata du temps passé ;
- Au-delà du sixième mois, il touche 100% de son CIA de base au prorata du temps passé ;

Dans les deux derniers cas, une évaluation de l'agent concerné est nécessaire pour connaître la valeur de son CIA de base.

Dans ce cas d'un agent partant en retraite, celui-ci touchera à 100% de son CIA de base, au prorata du temps passé (même s'il a travaillé qu'un mois dans l'année).

Il sera proposé à l'organe délibérant que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé à l'organe délibérant de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

3. Les agents titulaires et non-titulaires se voient appliquer le régime indemnitaire de la commune

Le personnel éligible au régime indemnitaire :

- Les agents titulaires et stagiaires, exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public, sans condition d'ancienneté, exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel lorsqu'ils bénéficient d'un CDI ou d'un CDD en application des articles 3-2, 3-3, 34, 38 (travailleurs handicapés) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Le régime indemnitaire sera proratisé au nombre d'heures travaillées (la durée hebdomadaire de base étant de 35 heures).
- Si l'agent concerné exerce une fonction de régisseur, l'IFSE proratisée à sa durée hebdomadaire de service, est augmentée d'un montant fixe. Le totale IFSE proratisée / montant fixe est versé par douzième chaque mois à l'agent.

Les agents appartenant aux cadres d'emplois inclus dans le dispositif du RIFSEEP se voient appliquer l'IFSE et le CIA conformément à la présente délibération.

Pour les agents appartenant à un cadre d'emploi dont l'application complète du RIFSEEP n'est pas entièrement connue au moment de la délibération :

- Leur engagement professionnel fait l'objet d'une évaluation dans les mêmes conditions que tous les agents ;
- Le régime indemnitaire qu'ils perçoivent se compose d'une part fixe mensuelle versée au titre de la fonction exercée, d'une part et d'un versement annuel modulable versé au titre de l'engagement professionnel.

Il sera proposé à l'organe délibérant :

- D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter du 7 mars 2023.**
- De rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

Vote : Pour à l'unanimité

1-9) REGIME INDEMNITAIRE POUR LES AGENTS DE LA CATEGORIE A B ET C (MAIRIE)

Rapporteur : Mme BLOURDIER

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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

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

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire N°R RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 07 mars 2023,

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.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés 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

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

Il se compose en deux parties :

4. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté.
- L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de la collectivité de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Catégorie A :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe A1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	480 €
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	480 €
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	480 €

Filière technique :

Répartition par groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des ingénieurs	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	46 920 €	480 €
Groupe 2	40 290 €	480 €
Groupe 3	36 000 €	480 €
Groupe 4	31 450 €	480 €

Catégorie B :Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	480 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	0 €	16 015 €	480 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	480 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE	Montant annuel maximum de l'IFSE	Plafond annuel du
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	19 660 €	480 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement,	0 €	18 580 €	480 €
Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques,	0 €	17 500 €	480 €

-
:

Catégorie C :Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Chef d'équipe – Assistant de direction – Participation à des projets complexes	0 €	11 340 €	480 €
Groupe C2	Technicité particulière – Sujétions – Encadrement possible (tutorat) – responsable de secteur (paye, personnel, ...) – Agent comptable -	0 €	10 800 €	480 €
Groupe C3	Agent d'exécution - agent d'accueil - agent administratif – agent de service	0 €	10 285 €	480 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoins Techniques Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de proximité - sujétions - conduite de véhicules	0 €	11 340 €	480 €
Groupe C2	Agent d'exécution – Agent de voirie – Agent polyvalent - Accompagnateur	0 €	10 800 €	480 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Chef d'équipe (encadrement d'agents de	0 €	11 340 €	480 €
Groupe C2	Technicité particulière - sujétion particulière – Encadrement intermédiaire - Chauffeur	0 €	10 800 €	480 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Technicité particulière - sujétion particulière – Encadrement intermédiaire	0 €	11 340 €	480 €
Groupe C2	Agent d'exécution – Agent polyvalent -	0 €	10 800 €	480 €

Les montants indiqués ci-dessus 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'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

Facultativement dans les cas suivants (si vous ne souhaitez pas les adjoindre, veuillez ne pas tenir compte de la ou des mention(s) ci-après) ; cependant, indispensable en cas d'éventualité de baisse du régime indemnitaire :

- *en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe*
- *en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert*
- *en cas de manquements en termes de conduite de projets*
- *en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre*
- *en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale*
- *en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel*

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Un coefficient de minoration est appliqué pour tenir compte de l'assiduité annuelle des agents ; les montants définis subissent un abattement du montant de l'IFSE établi comme suit :

- de 0 à 4 jours d'absence : pas de minoration ;
- de 5 à 9 jours d'absence : 10 % ;
- de 10 à 14 jours d'absence : 20 % ;
- de 15 à 19 jours d'absence : 30 % ;
- de 20 à 24 jours d'absence : 40 % ;
- à partir du 25^{ème} jour d'absence : 50 % ;

A la fin de l'année civile en cours, le décompte des absences est fait pour tous les agents ; c'est ce décompte qui sert à déterminer le montant de l'année civile suivante.

Sont exclus : les congés annuels, les congés de maternité, paternité ou adoption, les accidents du travail (même pour les agents non titulaires), ainsi que tous les congés au sein de la collectivité (événements familiaux, etc.). Sont pris en compte l'absentéisme, les congés sans solde les absences non justifiées et les congés de maladie ordinaire (pour les arrêts maladie ordinaire, l'IFSE ne peut pas être maintenu lorsque ce traitement est égal à zéro. ; exemple : les contractuels de moins de 4 mois d'ancienneté).

En cas de congé longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congés de ce type, les montants versés demeurant acquis à l'agent.

5. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il sera proposé à l'organe délibérant que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

EVALUATION	MONTANT A VERSER AU PRORATA DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE
Exceptionnel	480 €
Très satisfaisant	380 €
Satisfaisant	280 €
Doit progresser	180 €
Insuffisant	0 €

Le montant versé au titre l'année ne crée aucun droit au titre des années suivantes.

La somme des montants attribués à l'agent au titre de l'IFSE et du CIA ne peut en aucun cas être supérieure au montant maximal autorisé au cadre d'emploi de l'agent compte tenu du principe de parité avec la fonction publique d'Etat.

Départ d'un agent en cours d'année :

- Dans les trois premiers mois, il ne touche rien ;
- Du quatrième au sixième mois, il touche 50% de son CIA de base, au prorata du temps passé ;
- Au-delà du sixième mois, il touche 100% de son CIA de base au prorata du temps passé ;

Dans les deux derniers cas, une évaluation de l'agent concerné est nécessaire pour connaître la valeur de son CIA de base.

Dans ce cas d'un agent partant en retraite, celui-ci touchera à 100% de son CIA de base, au prorata du temps passé (même s'il a travaillé qu'un mois dans l'année).

Il sera proposé à l'organe délibérant que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé à l'organe délibérant de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

6. Les agents titulaires et non-titulaires se voient appliquer le régime indemnitaire de la commune

Le personnel éligible au régime indemnitaire :

- Les agents titulaires et stagiaires, exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public, sans condition d'ancienneté, exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel lorsqu'ils bénéficient d'un CDI ou d'un CDD en application des articles 3-2, 3-3, 34, 38 (travailleurs handicapés) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Le régime indemnitaire sera proratisé au nombre d'heures travaillées (la durée hebdomadaire de base étant de 35 heures).
- Si l'agent concerné exerce une fonction de régisseur, l'IFSE proratisée à sa durée hebdomadaire de service, est augmentée d'un montant fixe. Le totale IFSE proratisée / montant fixe est versé par douzième chaque mois à l'agent.

Les agents appartenant aux cadres d'emplois inclus dans le dispositif du RIFSEEP se voient appliquer l'IFSE et le CIA conformément à la présente délibération.

Pour les agents appartenant à un cadre d'emploi dont l'application complète du RIFSEEP n'est pas entièrement connue au moment de la délibération :

- Leur engagement professionnel fait l'objet d'une évaluation dans les mêmes conditions que tous les agents ;
- Le régime indemnitaire qu'ils perçoivent se compose d'une part fixe mensuelle versée au titre de la fonction exercée, d'une part et d'un versement annuel modulable versé au titre de l'engagement professionnel.

Il sera proposé à l'organe délibérant :

- D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter du 7 mars 2023.**
- De rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

Vote : Pour à l'unanimité

1-10) MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN EMPLOI A TEMPS NON COMPLET SUPERIEUR A 10 %

Rapporteur : Mme BLOURDIER

Le maire informe l'assemblée :

Compte tenu de l'accroissement d'activité du centre de santé de COURCELLES SUR SEINE, il convient de modifier la durée hebdomadaire de service de l'emploi correspondant.

Cette modification est assimilée à une suppression d'emploi et à la création d'un nouvel emploi car elle :

- **Modifie au-delà de 10 % de la durée initiale de l'emploi.**

Le maire propose à l'assemblée :

Conformément aux dispositions fixées aux articles 34 et 97 de la loi 26 janvier 1984,

De supprimer l'emploi d'attaché principal territorial créé initialement à temps non complet par délibération du 26 octobre 2022 pour une durée de **18 heures par semaine**, et de créer un emploi d'attaché principal territorial à temps complet pour une durée de **35 heures par semaine à compter du 7 mars 2023**.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant à dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 34 et 97,

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet,

Vu l'avis du Comité Technique Intercommunal réuni le **07 mars 2023**,

Vu le tableau des emplois,

DECIDE,

- D'adopter la proposition du maire,
- De modifier ainsi le tableau des emplois,
- D'inscrire au budget les crédits correspondants

Vote : Pour à l'unanimité

1-11) TABLEAU DES EMPLOIS DES EFFECTIFS DU CENTRE DE SANTE

Rapporteur : Mme BLOURDIER

Vu le Code générale des collectivités territoriales notamment les articles R.2313-3 et L.2313-1

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services : création de 3 postes, suppression d'un poste et modification de la durée de l'hebdomadaire d'un poste.

En cas de suppression de poste ou modification de la durée hebdomadaire la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique,

Compte tenu de la création d'un centre de santé, il a fallu recruter 3 emplois, voir le tableau des emplois. Vu l'accroissement de travail, nous avons dû modifier la durée hebdomadaire de l'attaché principal territorial qui était à temps non complet au moment du recrutement. L'agent passe à temps complet, son ancien poste a été supprimé et il a été recréé.

Il convient de créer, de supprimer et modifier la durée hebdomadaire des emplois correspondants.

Vu l'avis du Comité technique réuni le 07 mars 2023, pour la modification de durée hebdomadaire supérieure à 10 %, passage d'un TNC à un TC et de ce fait de supprimer l'ancien poste.

➤ **Le Maire propose à l'assemblée :**

- 1/ La création d'un emploi d'attaché principal territorial d'une durée hebdomadaire de 18h00
 - 2/ La création d'un emploi d'adjoint administratif de 2^{ème} classe d'une durée hebdomadaire de 35h00
 - 3/ La création d'un emploi d'un praticien hospitalier contractuel d'une durée hebdomadaire de 35h00
 - 4/ La suppression de l'emploi d'un attaché principal territorial à temps non complet à raison de 35 heures hebdomadaires et simultanément
- La création d'un emploi d'un attaché principal territorial à temps complet à compter du **07 mars 2023**.

➤ **Le conseil municipal, après en avoir délibéré,**

DECIDE :

- d'adopter la proposition du Maire,
- de modifier le tableau des emplois à compter du 15/03/2023
- d'inscrire au budget les crédits correspondants.

		Budgétaire	Effectivement pourvu titulaire préciser TC ou TNC	Effectivement pourvu contractuel préciser TC ou TNC
Catégorie A	Attaché principal territorial		0	1 TC
Catégorie A	Attaché principal territorial – emploi supprimé		0	1 TNC
Catégorie C	Adjoint Administratif de 2 ^{ème} classe		0	1 TC
	TOTAL Filière administrative		0	2
Catégorie A	Praticien hospitalier contractuel		0	1 TC
	Total filière hospitalière		0	1
TOTAL GENERAL			0	3

Vote : Pour à l'unanimité.

II- INFORMATIONS

- M. le Maire : informe l'ajout d'une action dans le budget CCAS : participation de 1 € pour les tickets de piscine (2.70 € au lieu de 3.70 €) et changement également pour les tickets de cinéma, participation de 1 € au lieu de 0.30 €.
- Deux devis ont été demandés à MGC pour l'église : fuite et toiture.
- Bruit à la salle des fêtes : un habitant a porté plainte contre les nuisances sonores : injonction pour l'installation d'une alarme .
Problème également avec un particulier habitant Résidence les Pérelles avec des volailles . Affaire en cours, on attend le retour de la préfecture.
- Travaux Gymnase Malraux à Gaillon : une association a sollicité de l'aide à la Mairie pour mettre 4 tables de ping-pong, voir pour la location de la salle le Samedi matin au lieu du vendredi. Les travaux devraient durer environ 1 an.
- Voir également pour augmentation des prix de scolarité des élèves extérieures à la commune.
- Banderole pour la foire à tout : 3 m x 70 cm : voir pour ajout du blason de la commune sur cette banderole.
- M. SEGERS informe que les travaux du pont des Andelys (phase 4) ; les poids lourds vont devoir passer sur notre commune du fait de la fermeture du pont à compter du 01 Août au 01 Février 2024.

- Les travaux sur la Seine à Vélo devrait être finis pour fin 2023.
Du mobilier urbain y est prévu.
- En juin : mise en service d'une station de vélo électrique devant la Mairie.
- Pour information, la charrette au niveau du coiffeur est cassée.

La séance est levée à 22 h40.

Question dans la salle :

- Mme LOUPIAS habitante de Courcelles Sur Seine a un problème de voisinage au niveau de nuisances sonores au niveau de volailles.

Le dossier est en cours sur la législation.

