

Compte rendu des délibérations du 16/12/2022

Département de la Lozère
COMMUNE DE SAINT-BONNET LAVAL
DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 16 DECEMBRE 2022

Membres en exercice : 15
Présents : 12
Procurations : 2
Date de convocation : 06/12/2022
Date d'affichage : 06/12/2023

L'an deux mille vingt-deux, le 16 DECEMBRE, à 20 heures, le Conseil Municipal, convoqué en session ordinaire, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de **M. Jean-Louis SOULIER, Maire.**

Etaient présent(e)s : SOULIER Jean Louis, THOMAS Josette, BOIRON Gisèle, VINCENT Jean Paul, BELLEDENT Thierry, CHAMP Alain, CHASTEL Patrick, MAYRAND Jean Claude, GIRARDY Robert, BOUQUET Nicole, LAFONT Thierry, ARCHER Pascal

Procurations : RIEU Sébastien à BELLEDENT Thierry, TRINTIGNAC Anne à BOUQUET Nicole

Excusée : 0

Absente : BEAUD Laurence

Secrétaire : BOUQUET Nicole

DCM 16/12/2022-1

Objet : **Délibération -CONVENTION ACHAT D'EAU A LA COMMUNE DE BEL AIR VAL D ANCE**

Après avoir exposé les chiffres de la production et consommation d'eau de la commune de St Bonnet Laval,

Mr Le Maire fait lecture de la convention d'achat d'eau à la commune de Bel Air Val d'Ance, pour une durée de trente ans, avec reconduction tacite par période de cinq ans.

Cette convention est indissociable :

-de la convention entre les communes de Grandrieu et Saint Paul le Froid.

-et de la convention entre les communes de Grandrieu et Bel Air Val d'Ance

Cette convention prendra effet à compter du 01 janvier 2023

DCM 16/12/2022-2

Objet : **Délibération** – Mise à jour du RIFSEEP

Après avoir demandé et reçu l'avis favorable du comité technique en date du 07 décembre 2022,

Mr Le Maire propose une mise à jour de la délibération du RIFSEEP pour intégrer les différents cadres d'emplois : administratif et technique

Mr Le Maire expose également qu'un arrêté individuel devra être pris pour chaque agent

DCM 16/12/2022-3

Objet : **Instauration du RIFSEEP**

Annule et remplace la délibération DCM30-06-17-1

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L 714-4 à L 714-13,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 07 décembre 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la **commune de Saint Bonnet Laval**

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants:

- Attaché territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoint administratifs territoriaux ;
- Adjoint techniques territoriaux ;

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

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;

- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir (*le CIA est facultatif*).

Article 4 : Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Article 5 : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (niveau hiérarchique, Nombre de collaborateurs, niveau d'encadrement, niveau de responsabilité lié aux missions, délégation de signature, organisation du travail des agents) ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (connaissance requise, technicité, niveau de difficulté, polyvalence, diplôme, habilitations et certifications, autonomie, pratique d'un outil métier, rareté de l'expertise, actualisation des connaissances) ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (relations externes/internes, risques d'agression physique, verbale, exposition aux risques de blessures, itinérance, déplacements, variabilité des horaires, contraintes météorologiques, travail posté, obligation d'assister aux instances, engagement de la responsabilité financière, juridique, sujétions horaires, gestion de l'économat, impact sur l'image de la collectivité).

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- l'élargissement des compétences (autres expériences professionnelles salariées, compétences transférables, diversifiées) ;
- l'approfondissement des savoirs (connaissance de l'environnement de travail, interlocuteurs, partenaires, circuits de décision) ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste (mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis, transmission de savoirs et formulation de propositions).

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

| Cadre d'emplois | Groupe | Emploi | Montant maximal annuel IFSE en EUROS |
|-----------------------|----------|---|--------------------------------------|
| Attachés territoriaux | Groupe 1 | Direction générale | 36 210 |
| | Groupe 2 | Secrétariat général | 32 130 |
| | Groupe 3 | Chef de service encadrant | 25 500 |
| | Groupe 4 | Chef de service sans encadrement, chargé de mission | 20 400 |

| | | | |
|---|----------|---|--------|
| Rédacteurs territoriaux | Groupe 1 | Chef de service avec encadrement | 17 480 |
| | Groupe 2 | Responsable de service sans encadrement, secrétaire de mairie | 16 015 |
| | Groupe 3 | Expertise | 14 650 |
| Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux | Groupe 1 | Encadrement de proximité, Expertise | 11 340 |
| | Groupe 2 | Agent d'exécution | 10 800 |

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail.

Le CIA est versé annuellement.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

| Cadre d'emplois | Groupe | Emploi | Montant maximal annuel CIA en EUROS |
|---|----------|---|-------------------------------------|
| Attachés territoriaux | Groupe 1 | Direction générale | 6 390 |
| | Groupe 2 | Secrétariat général | 5 670 |
| | Groupe 3 | Chef de service encadrant | 4 500 |
| | Groupe 4 | Chef de service sans encadrement, chargé de mission | 3 600 |
| Rédacteurs territoriaux | Groupe 1 | Chef de service avec encadrement | 2 380 |
| | Groupe 2 | Responsable de service sans encadrement, secrétaire de mairie | 2 185 |
| | Groupe 3 | Expertise | 1 995 |
| Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux | Groupe 1 | Encadrement de proximité, Expertise | 1 260 |
| | Groupe 2 | Agent d'exécution | 1200 |

Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec:

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;

- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

DCM 16/12/2022-4

Objet : Délibération – Echange du Terrain Bouchet Chapigne

Monsieur Le Maire indique au Conseil Municipal que la procédure d'échange de terrains entre la commune et Messieurs ARCHER et LAFONT affichée pendant un mois n'a suscité aucune observation du public.

La DGFIP ayant donné son accord, la commune peut donc continuer la procédure d'échange selon les modalités suivantes :

- Le terrassement (création du chemin) et les différents bornages seront pris en charge par Mr Lafont Thierry
- Les frais de Notaire seront partagés à égalité entre les parties.

DCM 16/12/2022-5

Objet : délibération –Archivage Mairie Saint Bonnet de Montauroux et Mairie Saint Bonnet Laval

Mr Le Maire rappelle au Conseil Municipal le devis établi par le centre de gestion de la Lozère pour l'archivage à la mairie de Saint Bonnet de Montauroux et de Saint Bonnet Laval, devis qui s'élève à 5220 euros.

Une fiche projet sera déposée au titre des contrats territoriaux (FRAT). La dépense peut être subventionnée à hauteur de 50% par le département. L'archiviste du CDG48 doit nous fournir les dates d'interventions.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal

EMET un avis favorable à ce projet

CHARGE Mr Le Maire de solliciter l'aide de 50% du Conseil Départemental et de déposer un dossier FRAT pour 2023.la liste des projets éligibles au Frat

AUTORISE Mr le Maire à signer la convention avec le département et le CDG 48 ainsi que tous les documents nécessaires à la réalisation de ce projet