

CONSEIL MUNICIPAL
PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 11 février 2025

Régulièrement convoqué en date du 04 février 2025, le Conseil municipal de la commune de Verfeil s'est réuni en séance publique le 11 février 2025 à 20h30, à la salle du Conseil municipal sous la présidence de Monsieur Patrick PLICQUE.

Etaient présents : JP. CULOS, A. SECULA, C. ROMERO, F. GARRIGUES, C. PAVAILLER, S. MAZAS, C. SCHIFANO, MJ. SCHIFANO D. DOUMERC, JC. MALTHE, C. CLERGEAU, F. ESTEVES, RM MARTINEZ FUENTE, H. DUTKO, I. CERE.

Absents excusés : C. DEBONS, M. PLANA, A. TAHRI, E. UMUTESI, A. CIERCOLES, S. PRADELLES, M.E. RAYSSAC-ORRIT, JF MULLER, O. RACAUD, JC. LAPASSE

Pouvoirs
JF. MULLER à P. PLICQUE
C. DEBONS à C. PAVAILLER
O. RACAUD à I. CERE
JC. LAPASSE à RM MARTINEZ FUENTE

Secrétaire de séance : Mme Marie-José SCHIFANO a été nommée secrétaire de séance.

1 – Administration – Approbation du procès-verbal de la séance du 17 décembre 2024

Monsieur le Maire soumet à l'approbation de l'assemblée délibérante le procès-verbal de la séance du 17 décembre 2024 et demande aux conseillers s'ils ont des observations à formuler.

LE CONSEIL MUNICIPAL

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré à 21 voix POUR

- APPROUVE le procès-verbal du 17 décembre 2024.

Pour : 21 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

2- Enseignement – Renouvellement des conventions pour les dérogations scolaires et la prise en charge des frais de scolarité par les Communes de résidence

La convention permettant d'organiser l'accueil scolaire des enfants issus d'une autre Commune est arrivée à son terme et doit être renouvelée. Cette convention donne les règles en matière de dérogation scolaire d'un enfant venant d'une autre Commune et de remboursement par la Commune de résidence des frais de scolarité. Il est proposé au Conseil municipal de renouveler cette convention.

Elle a une durée de validité d'une année scolaire avec un renouvellement possible par année sans toutefois dépasser l'année scolaire 2028/2029.

Le taux de participation aux frais de scolarité est fixé pour l'ensemble des enfants scolarisés et selon une moyenne nationale à 950€ par enfant et par an. Ce taux servira de base également pour le paiement à l'école St-Thérèse pour les enfants de Verfeil. Ce taux pourra être révisé à chaque renouvellement de convention.

RM MARTINEZ FUENTE précise, que précédemment, il y avait 2 taux différents, un pour la maternelle, l'autre pour l'élémentaire.

B. BARDY lui indique que, le conseil municipal, depuis 3 ans, n'applique qu'un seul taux pour les deux écoles. Le montant est de 950 € par enfant.

VU le projet de convention ci-annexé,

VU le code de l'éducation et notamment ses articles L212-8 et L442-5-1,

Considérant la nécessité de mettre en place ces conventions afin de règlementer l'accueil scolaire d'enfants d'autres Communes,

Considérant la parité public/privé des écoles installées sur le territoire d'une Commune,

LE CONSEIL MUNICIPAL

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ADOPTE un taux fixe de participation aux frais de scolarité pour les Communes résidentes d'un montant de 950€ par enfant et par an ;
- PRECISE que ce taux de 950€ sera aussi appliqué pour les enfants de Verfeil scolarisé à l'école St-Thérèse ;
- DIT que ce taux pourra être révisé à chaque renouvellement de convention ;

AUTORISE le Maire à signer la convention telle qu'annexée à la présente délibération et d'en faire part à toutes les communes résidentes concernées ;

POUR : 21

CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

3- Fonction Publique – Modification du Régime Indemnitaire

Le Maire propose au Conseil Municipal de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique comme suit :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- ✓ Adjoint administratif
- ✓ Adjoint d'animation
- ✓ Adjoint technique

- ✓ Agent de maîtrise
- ✓ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- ✓ Attaché
- ✓ Technicien
- ✓ Rédacteur
- ✓ Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives

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'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, 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 territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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 Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, 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 ;
- ✓ De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité.
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun).
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	Déterminant, fort, modéré, faible.
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non).
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle.
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions.
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste.
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste.
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste.
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification (oui/non).

	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste).
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier, machine-outil)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel, une langue étrangère ou machine-outil dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	Elus, administrés, partenaires extérieurs
	Risque d'agression physique et ou verbale	Oui / non
	Risque de blessure	Grave, moyen, sans objet.
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet.
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil).
	Obligation d'assister aux instances	Instances, commissions diverses.
	Engagement de la responsabilité financière (bon de commandes, actes	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.

	d'engagement, ...)	
	Régisseur de recettes et/ou d'avance	Oui / non
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (oui/non).

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

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 et d'un changement de fonctions.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- ✓ La période de préparation au reclassement (PPR) ;
- ✓ Les congés annuels ;
- ✓ Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- ✓ Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

En cas de congés de maladie ordinaire, les règles suivantes seront appliquées :

- ✓ Jusqu'au 10e jour d'absence : IFSE maintenue
- ✓ Du 11e au 30e jour d'absence : IFSE maintenue à hauteur de 50% pour chaque jour d'absence
- ✓ A partir du 31e jour d'absence : IFSE suspendue (abattement de 1/30e par jour d'absence)

En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, l'IFSE sera proratisée au temps de service.

En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée, l'IFSE est suspendue.

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.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 5 : 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.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Prise d'initiatives / efficacité résultats	
	Adaptabilité et	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	disponibilité	service.
	Entretien des compétences	Souci de la conservation de ses compétences professionnelles.
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Communication/compréhension/écoute/animation/gestion de conflits/résolution	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Organisation des services	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Gestion de groupe : fixer les objectifs, accompagner le changement, déléguer, superviser, contrôler	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.
	Gestion de projet / transversalité managériale/animer un groupe de travail	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Gestion budgétaire	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
Réalisation des objectifs	Efficacité dans l'emploi	Capacité dans l'atteinte des objectifs

Le CIA est versé annuellement au mois d'avril au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée, le CIA est suspendu.

Les attributions individuelles ne peuvent dépasser le montant maximal fixé par groupe de fonction à l'article 6 de la présente délibération auquel appartient l'agent.

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Attachés territoriaux	A1	DGS	12 000€	300€	12 300€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Rédacteurs territoriaux	B1.1	Responsable de pôle	8 000€	300€	8 300€
		B1.2	Responsable population Responsable enfance	7 000€	300€	7 300€
		B2	Agent chargé commandes publiques/assurances/subvention et agent chargé des missions RH	4 000€	300€	4 300€
		B3	Gestionnaire	3 900€	300€	4 200€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
-----	-----------------	--------	-----------------------	---	--	---

				)		
C	Adjointes administratifs territoriaux	C1.1	Responsable de pôle	6 700€	300€	7 000€
		C2.1	Gestionnaire RH Agent ayant une technicité	4 000€	300€	4 300€
		C2.2	Agent chargé des finances Agent chargé de l'urbanisme Agent d'accueil, état civil, titres sécurisés Agent RH	2 400€	300€	2 700€

Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Techniciens territoriaux	B1.1	Responsable de pôle Technique	10 100€	300€	10 400€
		B2	Gestionnaire	3 900€	300€	4 200€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjointes	C1.1	Responsable de	7 200€	300€	7 500€

	technique s territoriau x		pôle Technique			
		C1.3	Adjoint au responsable de pôle	4 600€	300€	4 900€
	Agents de maitrise	C2.1	Référent Agent ayant une technicité	4 000€	300€	4 300€
		C2.2	Agent de cuisine Agent de propreté Agent d'entretien Agent polyvalent	2 400€	300€	2 700€

Filière animation

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjointes d'animation	C2.2	Agent d'animation	2 400€	300€	2 700€

Filière médico-sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	ATSEM	C2.2	ATSEM	2 400€	300€	2 700€

Filière sportive

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Educateurs des APS	B2	Educateurs sportifs Agent ayant une technicité	4 000€	300€	4 300€

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 cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État.

Article 8 : Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

OUI l'exposé du Maire ;

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique,

VU décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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

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,

VU la saisine du comité social territorial,

CONSIDERANT 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),

POUR : 21 CONTRE : 0 ABSTENTION :

4 - Fonction Publique - Mise en place d'un nouveau Régime indemnitaire pour la Police Municipale.

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Les organes délibérants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics peuvent instituer une indemnité spéciale de fonction et d'engagement.

Peuvent bénéficier de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement composée d'une part fixe et d'une part variable.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 33% pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 32% pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 30% pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 30% pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

- 9 500€ pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 7 000€ pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 5 000€ pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 5 000€ pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant.

Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Lors de la première application des dispositions du présent décret, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des pourcentages précités et dans la limite des montants plafonds.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;

- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

OUI l'exposé du Maire ;

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique ;

VU le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

VU l'avis préalable du Comité Social Territorial en date du 06/02/2025

CONSIDERANT qu'il y a lieu de mettre en place l'ISFE pour les agents de la filière police municipale ;

LE CONSEIL MUNICIPAL

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré à l'unanimité,

- DECIDE

La part fixe de l'indemnité sera versée mensuellement aux agents qui remplissent les conditions réglementaires selon le barème suivant :

Cadre d'emplois	Fonction	Taux individuel
Chefs de service de police municipale	Responsable du service	32%
Agents de police municipale	Responsable du service	30%
	Agent de police	25%

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'ISFE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- ✓ La période de préparation au reclassement (PPR) ;
- ✓ Les congés annuels ;
- ✓ Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- ✓ Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

En cas de congés de maladie ordinaire, les règles suivantes seront appliquées :

- ✓ Jusqu'au 10e jour d'absence : ISFE maintenue
- ✓ Du 11e au 30e jour d'absence : ISFE maintenue à hauteur de 50% pour chaque jour d'absence
- ✓ A partir du 31e jour d'absence : ISFE suspendue (abattement de 1/30e par jour d'absence)

En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, l'ISFE sera proratisée au temps de service.

En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée, l'ISFE est suspendue.

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.

L'ISFE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

La part variable de l'indemnité sera versée annuellement au mois d'avril au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1 aux agents qui remplissent les conditions réglementaires selon le barème suivant :

Cadre d'emplois	Fonction	Plafond
Chefs de police municipale	Responsable du service	300€
Agents de police municipale	Responsable du service	300€
	Agent de police	300€

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères :

- ✓ 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.

	Critères d'évaluation de la part variable	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Prise d'initiatives / efficacité résultats	
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Entretien des compétences	Souci de la conservation de ses compétences professionnelles.
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.

	Critères d'évaluation de la part variable	Définition du critère
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Communication/compréhension/écoute/animation/gestion de conflits/résolution	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Organisation des services	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Gestion de groupe : fixer les objectifs, accompagner le changement, déléguer, superviser, contrôler	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.
	Gestion de projet / transversalité managériale/animer un groupe de travail	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Gestion budgétaire	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
Réalisation des objectifs	Efficacité dans l'emploi	Capacité dans l'atteinte des objectifs

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, durant les absences pour congés de maladie ordinaire, congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ou congés pour invalidité temporaire imputable au service.

La part variable sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

La part variable sera suspendue en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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.

Lors de la première application de cette indemnité, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu est conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des pourcentages précités et dans la limite des montants plafonds.

- DIT que ces modalités prendront effet à compter du 1^{er} mars 2025
- PRECISE que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice.
- PRECISE que les crédits seront votés au budget de l'exercice 2025.

POUR : 21

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

5 – Finances Locales – Autorisation d'exécution de certaines dépenses d'investissement avant le vote du budget 2025

L'article L. 1612-1 du Code général des collectivités territoriales dispose que, dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1^{er} janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente. Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. »

L'autorisation mentionnée précise le montant et l'affectation des crédits. Les crédits correspondants, visés aux alinéas ci-dessous, sont inscrits au budget lors de son adoption.

Le montant des dépenses d'investissement inscrites au budget primitif 2024 (hors chapitre 16 « Remboursement d'emprunts », opérations d'ordre et chapitre 001) s'élève à 1 296 321.08 €.

Le montant plafond est de 432 107 €, soit le tiers de 1 296 321.08 € arrondi à l'entier inférieur.

Les dépenses d'investissement concernées seraient les suivantes :

Chapitre	Article	Fonction	Objet	Limite crédits avant vote du budget (hors RAR)
23	2312	518	Aménagement carrefour SDIS	4 000.00
21	2115	845	Voirie – Trottoirs	10 000.00
21	2188	281	Matériel restauration scolaire	7 000.00
21	21838	020	Ordinateurs	5 000.00
21	2158	020	Matériels service propreté (débroussailleuse, machine haute pression)	10 000.00
204	204158	512	Rénovation des lanternes centre-ville	14 000.00
20	2051	020	Site Internet	4 000.00
			TOTAL	54 000.00€

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L. 1612-1 ;

CONSIDERANT que l'adoption du prochain budget est programmée en avril 2025 ;

CONSIDERANT la nécessité pour l'exécutif de pouvoir engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement durant cette période de transition ;

OUI l'exposé du Maire ;

LE CONSEIL MUNICIPAL

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- AUTORISE jusqu'à l'adoption du Budget primitif 2025, le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, tel que défini précédemment, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

POUR : 21 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

6 – Finances Locales – Débat d'Orientations Budgétaires 2025

Monsieur le Maire présente le Rapport d'Orientations Budgétaires.

Chaque année le budget primitif doit être précédé dans les deux mois qui précèdent son vote d'un débat des orientations budgétaires de l'année.

Depuis, la loi « NOTRe » du 7 août 2015 ce débat s'est transformé en rapport d'orientation budgétaire qui doit préciser les orientations budgétaires en termes d'évolution des dépenses et des recettes de fonctionnement et d'investissement tout en précisant les hypothèses d'évolutions retenues notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, mais aussi les engagements pluriannuels envisagés et enfin les engagements sur la structure et la gestion de la dette.

JP. CULOS précise que, lors de la construction du gymnase JL Lahore, les communes du canton participaient.

P. PLICQUE rajoute que les communes continuent de payer.

H. DUTKO annonce à l'assemblée que le point 1 (augmentation des impôts locaux) ne lui convient pas et ne comprend pas la nécessité de cette augmentation. Il rajoute que 80 % des communes de France n'ont pas augmenté le taux de la Taxe Foncière.

C. PAVAILLER lui demande quelles solutions il propose afin que la commune perçoive des recettes.

A. SECULA précise que cela concerne 2024, qu'en est-il sur les 10 dernières années. Elle précise que sur la Taxe Foncière, la ligne « Département » a totalement disparue, de ce fait des recettes en moins pour la commune. Elle précise que le montant de la T.F. dépend des revenus du foyer.

C. SCHIFANO rappelle à l'assemblée qu'une augmentation annuelle avait été recommandée par le Trésorier.

H. DUTKO demande qu'elles solutions vont être retenues sur les simulations présentées.

P. PLICQUE précise que chaque adjoint va y travailler dans son domaine. Les commissions sont là pour prioriser les projets.

JP. CULOS rajoute que les projets seront présentés en conseil municipal.

C. CLERGEAU souligne qu'il s'agit seulement de 1 % et demande à M. DUTKO quelles solutions il va présenter afin de pallier ce manque à gagner.

H. DUTKO propose le gel des dépenses d'investissement pour les années 2025 et 2026. Il indique ne pas être d'accord sur la vente de l'appartement du château car cet endroit est un véritable lieu de vie. Il propose de le mettre à la disposition des associations. Cela représente pour lui une vision moins financière mais plus politique.

P. PLICQUE indique qu'il y a un minimum de 250 k€ incompressible pour la sécurité des bâtiments publics.

A. SECULA et C. CLERGEAU précise que, pour accueillir des associations, il faut impérativement un ERP.

H. DUTKO ne voit pas la nécessité de la construction d'un club house pour le rugby et demande si cette construction était vraiment utile pour la commune. N'y avait-il pas un choix à faire vis-à-vis de la construction du groupe scolaire.

VU l'article 11 de la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la république ;

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L. 2312-1 modifié ;

VU la circulaire n° NOR/INT/B/93/00052/C du 24 février 1993 précisant que la teneur du débat d'orientations budgétaires est retracée dans une délibération distincte de l'assemblée ;

VU le règlement intérieur du Conseil municipal et notamment son article 7 ;

CONSIDERANT que le débat constitue la première étape du cycle budgétaire annuel, précédant celle du vote ;

LE CONSEIL MUNICIPAL

- **PREND ACTE** de la tenue du débat d'orientations budgétaires de l'exercice 2025 sur la base du rapport joint en annexe de la présente délibération.

- **POUR : 21**

CONTRE :

ABSTENTION : 0

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h 55.