Département de la Sarthe

BESSÉ sur BRAYE

Mairie

RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 20 JUILLET 2023

Procès-Verbal

L'an deux mille vingt-trois, le vingt juillet à vingt-heures, le Conseil Municipal de la commune de Bessé-sur-Braye, régulièrement convoqué, conformément aux Articles L.2121-7 à L.2121-11 du Code Général des Collectivités Territoriales, se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de M. Jacques LACOCHE, Maire.

Etaient Présents : M. LACOCHE Jacques, M. MARIAIS Jean Pierre, Mme NELET Annie, M. LEROY Michel, Mme CARREAU Claudie, Mme SERRE Geneviève, M. DESHAYES Patrick, M. BOISNARD Jean-Pierre, M. GILLET Danick, M. POHU Frédéric, Mme BESNIER Claire, Mme BOURGOIN Jocelyne.

Mme SCHNECKENBURGER Karine donne pouvoir à M. MARIAIS Jean Pierre
Mme LAMBRON Céline donne pouvoir à Mme SERRE Geneviève
Mme FOUILLEUL Marie-Claire donne pouvoir à M. DESHAYES Patrick

Etaient Absentes excusé(e)s : Mme FOUILLEUL Marie-Claire, Mme THOIREY Isabelle, M. BORDE Jany, Mme SCHNECKENBURGER Karine, Mme LAMBRON Céline,

Était Absent : M. CROSNIER Matthias,

Assistait : Néant

M. LEROY Michel est élu Secrétaire de séance.

Le procès-verbal de la réunion du 29 juin 2023 est approuvé par le Conseil Municipal. Il est signé par M. le Maire et le Secrétaire de séance après avoir entendu les observations des membres présents.

AFFAIRES GENERALES

1. SYVALORM – Rapport annuel 2022 (pour information)

FINANCES

2. Restauration des terrasses basses et des murs de la cour d'honneur du Château de Courtanvaux – Lot 1 et 2 - Avenants
3. Logement 51 rue Jean Jaurès – encaissement du dépôt de garantie
4. Remboursement aux agents communaux - Visites médicales
5. Position du Conseil Municipal sur l'utilisation de la salle Saint Gilles comme lieu de cérémonie civile funéraire + création éventuelle d'un tarif
6. Location des salons du Château de Courtanvaux du 8 au 10/08/2023 - Festival Musique – Tarif préférentiel
7. Ciné-concert par l'association « Le lacet » - Subvention

RESSOURCES HUMAINES

8. Régime indemnitaire du personnel communal RIFSEEP – modifications
9. Création d'un poste de rédacteur principal de 1ère classe
10. Création d'un poste d'ATSEM

QUESTIONS DIVERSES

11. Convention d'accueil pour un stagiaire à la piscine municipale avec la FFN (Fédération Française de Natation)
12. Remerciements
13. Convention Territoriale Globale

AFFAIRES GENERALES

1. SYVALORM – Rapport annuel 2022 pour information

M. le Maire présente, pour information au Conseil Municipal, le rapport annuel 2022 du Syndicat de Valorisation des Ordures Ménagères Loir et Sarthe (SYVALORM).

FINANCES

2. Restauration des terrasses basses et murs de la cour d'honneur du Château de Courtanvaux – Lot 1 et 2 -Avenants *(délibération n°202307DL081)*

Par délibération n° 202109DL102 en date du 16/09/2021, le Conseil Municipal autorisait le Maire à lancer et à signer les marchés de travaux relatifs à la restauration des terrasses basses et des murs de la cour d'honneur :

- Pour le lot n°1 « Installations de chantier/Maçonnerie/Pierre de taille/Renforcements structurels », attribué à l'entreprise PAVY, pour un montant de 546 488.24€ HT
- Pour le lot n°2 « Restauration de sculptures et ornements », attribué à l'entreprise FAIN, pour un montant de 39 700€ HT
- Pour le lot n°3 « Electricité, attribué à l'entreprise EIFFAGE énergie système, pour un montant de 55 141.60€ HT

Afin de poursuivre le chantier, certains ajustements s'avèrent nécessaires, Dans le cadre du lot n°1, des travaux modificatifs (sur les terrassements au niveau de la terrasse basse, sur les maçonneries du mur d'enceinte ouest et au niveau de la galerie entre la cour d'honneur et la terrasse basse) ; ces travaux entraînent un surcoût de 2 583.08€ HT, d'où un montant de marché pour le lot n°1 à 549 071.32€ HT.

Parallèlement, dans le cadre du lot n°2, des ajustements ont été effectués :

- Au vu de l'état sanitaire des rosaces plomb, leurs restaurations ont été abandonnées
- Réalisation de copie en bronze coulé de la rosace

Ces travaux engendrent finalement, une moins-value de 11 325€ HT, d'où un montant de marché pour le lot n°2 à 28 375€ HT.

M. le Maire demande au Conseil Municipal de l'autoriser à signer l'avenant n°1 pour le lot 1 et l'avenant n°1 pour le lot 2, avec les entreprises titulaires.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

Après en avoir délibéré le conseil municipal, à l'unanimité,

- ➢ Autorise M. le Maire signer l'avenant n°1 pour le lot 1 et l'avenant n°1 pour le lot 2, avec les entreprises titulaires.

Nombre de conseillers votants : 15
Votes pour : 15
Votes contre : 0
Abstentions : 0

3. Logement 51 rue Jean Jaurès – encaissement du dépôt de garantie *(délibération n°202307DL082)*

M. le Maire informe que M. MAINDROU occupait un logement au 51 rue Jean Jaurès. L'état du logement ayant occasionné des frais pour la commune afin de le remettre en état, M. le Maire propose au conseil municipal de ne pas restituer le dépôt de garantie de 549.16€ et de l'encaisser.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité,

- Autorise M. le Maire à ne pas restituer le dépôt de garantie de 549.16€ et de l'encaisser pour le logement au 51 rue Jean Jaurès loué par M. MAINDROU.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

4. Remboursement aux agents communaux – Visites médicales *(délibération n°202307DL083)*

M. le Maire demande au Conseil Municipal de bien vouloir rembourser la visite médicale de reprise de travail pour deux agents communaux, Mmes Géraldine POMMEREUL et Christelle CHASSAGNON, qui ont avancé à leurs frais les honoraires à hauteur de 25 € chacune.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

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

- Autorise M. le Maire à rembourser aux deux agents communaux, Mmes Géraldine POMMEREUL et Christelle CHASSAGNON, la somme de 25€ chacune.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

5. Position du Conseil Municipal sur l'utilisation de la salle Saint Gilles comme lieu de cérémonie civile funéraire + création éventuelle d'un tarif *(délibération n°202307DL084)*

M. le Maire demande au Conseil Municipal de se positionner sur l'utilisation de la salle Saint Gilles comme lieu de cérémonie civile funéraire.

Si le conseil municipal valide la proposition, il convient de créer un tarif.

DEBAT DES CONSEILLERS

Pour des raisons essentielles d'hygiène dans la mesure où cette salle est destinée à recevoir des banquets ou autres manifestations, la possibilité de célébrer des cérémonies civiles funéraires a été écartée

ASSOCIATIONS + PARTICULIERS	**TARIFS Applicables au 1er janvier 2023**
Caution *Sera demandée pour la garantie de la location en bon état et restituée lors de l'état des lieux*	200,00€
Retenue sur caution *En fonction des dégradations ou des carences de nettoyage constatées par le gestionnaire de la salle et par un élu*	De 50 € à 150€
Fourniture électricité (éclairage et chauffage) Si au-delà de 30kWh	0.20€/kWh
Salle avec cuisine (1 journée)	120,00€
Salle avec cuisine (week-end)	150,00€
Salle avec cuisine (demi-journée) (vin d'honneur, sépulture ...)	50.00€
Journée supplémentaire (25% du tarif journée)	30.00€
	TARIFS Applicables au 20 juillet 2023
Location pour cérémonie civile funéraire	Si besoin

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

- Vote contre la possibilité de célébrer les cérémonies civiles funéraires dans les locaux de de la Salle Saint Gilles
- En conséquence aucun tarif n'est justifié pour un service qui est refusé.

Nombre de conseillers votants : 15
Votes pour : 0
Votes contre : 15
Abstentions : 0

4. Location des salons du Château de Courtanvaux du 8 au 10/08/2023 – Festival Musique – Tarif préférentiel *(délibération n°202307DL085)*

M. le Maire présente la demande de M. DOR pour louer les salons du Château de Courtanvaux, à un tarif préférentiel, pour un festival Musique (récital de piano : Bach, Mozart, Chopin...) du 8 au 10/08/2023 à raison de deux représentations par jour.

Comme évoqué lors de la réunion du Conseil Municipal du 4 Mai 2023, M. le Maire propose de lui facturer la location en appliquant une remise d'un jour de location, soit 748€ (360€ x 2 jours + 28€ de frais de gestion).

DEBAT DES CONSEILLERS

La remise d'une journée est justifiée comme suit :

- C'est une manifestation culturelle naissante destinée à perdurer si succès (Mise en place compliquée pour l'organisateur
- Organisateur habitant la Commune
- Tarifs préférentiels pour les spectateurs besséens
- Cette remise est destinée à être revue dans les années futures si elle remporte un franc succès financier pour l'organisateur

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

➢ Autorise M. le Maire à signer le contrat de location des salons du Château de Courtanvaux, au tarif préférentiel de 748€.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

5. Ciné-concert par l'association « Le lacet » - Subvention *(délibération n°202307DL086)*

Comme évoqué lors de la réunion du Conseil Municipal du 4 Mai 2023, 12 représentations de ciné concert en plein air sont prévues dans différentes communes au sein de la Communauté de Communes. Le film muet diffusé à Bessé sera accompagné de 2 ou 3 musiciens, la date prévue est le 15 septembre.

L'association Le Lacet s'est engagée à appliquer les tarifs habituels (de 3 à 6 €) pour ce ciné concert, même si elle ne reçoit pas de subvention du Département de la Sarthe.

Dans ces conditions, M. le Maire propose de verser une subvention de 300€ à l'association Le Lacet.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

- Accorde une subvention de 300€ pour l'association Le Lacet.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

RESSOURCES HUMAINES

6. Régime indemnitaire du personnel communal RIFSEEP – Modifications *(délibération n°202307DL087)*

M. le Maire, rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret 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 »

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, et l'Arrêté du 27 août 2015 pris pour son application,

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

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération N° 2010-04-DL-053 du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Exercice de Mission de Préfecture (IEMP) à compter du 1er avril 2010, pour certains cadres d'emplois,

Vu la délibération N° 2010-04-DL-052 du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) à compter du 1er avril 2010, pour certains cadres d'emplois,

Vu la délibération N° 2010-04-DL-051 du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) à compter du 1er avril 2010, pour certains cadres d'emplois,

Vu la délibération N° 2016-03-DL-053 du 23 mars 2016 modifiant la délibération du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Exercice de Mission de Préfecture (IEMP) à compter du 1er avril 2010, et notamment le paragraphe « Agents non titulaires », avec extension de la prime IEMP à ces agents,

Vu la délibération N° 2016-06-DL-105 du 30 juin 2016 apportant deux compléments à la délibération du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) à compter du 1er avril 2010 : au paragraphe « bénéficiaires » ajout du cadre d'emploi des Assistants de Conservation du Patrimoine et de Bibliothèques, ajout d'un paragraphe « Agents non titulaires », avec extension de la prime IAT à ces agents,

Vu la délibération N° 2017-01-DL-004 du 12 janvier 2017 portant mise en œuvre de la prime de rendement et de service en faveur du cadre d'emploi des Techniciens,

Vu la délibération N° 2017-01-DL-005 du 12 janvier 2017 portant mise en œuvre de l'Indemnité Spécifique de service en faveur du cadre d'emploi des Techniciens,

Vu le décret N° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 juillet 2023,

PREAMBULE

La présente délibération vise à déterminer le régime indemnitaire des agents de la collectivité conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ces dispositions précisent que *"L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État".*

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération qui est facultatif. Il se distingue des éléments obligatoires de rémunération que sont le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire), le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

Au niveau de la fonction publique d'état un nouveau dispositif indemnitaire est déployé progressivement depuis mai 2014 : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, devient progressivement le régime indemnitaire de référence qui va, remplacer la plupart des primes et indemnités existantes.

Les objectifs du RIFSEEP sont les suivants :

- Redonner du sens au régime indemnitaire,
- Valoriser l'exercice des fonctions,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- Assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes.

Ce nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP », tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a été institué en remplacement des primes et indemnités existantes.

Ce nouveau régime est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice de fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP doit être mis en place selon deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

- Le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres de choisir d'instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant,

- Le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE) qui, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat.

LES OBJECTIFS DE LA REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE

Les objectifs poursuivis :

- Afficher une plus grande lisibilité du régime indemnitaire attribué aux agents,
- Prendre en compte et valoriser l'exercice des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles,
- Parvenir à plus d'équité dans les attributions individuelles du régime indemnitaire,
- Valoriser la rémunération des agents de la collectivité.

Les moyens pour parvenir à tenir ces objectifs sont les suivants :

- Mener une démarche transparente en concertation avec les acteurs impliqués dans la fonction RH,
- Etablir des règles transparentes d'attribution individuelle du régime indemnitaire,
- Définir un échéancier d'application,
- Se conformer à la législation,
- Maitriser les dépenses de personnel.

LES CADRES D'EMPLOI DES SERVICES DE L'ETAT SERVANT REFERENCE POUR ELABORER LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DES CADRES D'EMPLOI INSTITUE DANS LA COMMUNE

Selon l'annexe du décret N°91-875 du 6 septembre 1991, les emplois territoriaux inscrits au tableau des effectifs de la commune peuvent prétendre à bénéficier du nouveau régime indemnitaire en fonction des correspondances suivantes :

ATTRIBUTION DU RIFSEEP POSSIBLE AUX CADRES D'EMPLOI SUIVANTS :		
CADRE D'EMPLOI ETAT	**ARRETES DE REFERENCE**	**CADRE D'EMPLOI FPT**
ATTACHES D'ADMINISTRATION	Arrêtés du 3/06/2015 et du 17/12/ 2015	ATTACHES - A
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	Arrêtés du 19/03/2015 et du 17/12/2015	REDACTEURS - B
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	Arrêtés du 19/03/2015 et du 17/12/2015	EDUCATEURS DES APS - B
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Arrêtés du 20/05/2014 et du 18/12/2015	ADJOINTS ADMINISTRATIFS - C
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Arrêtés du 20/05/2014 et du 18/12/2015	AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES – ATSEM - C
ADJOINTS TECHNIQUES D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE	Arrêté du 30/12/2016	ADJOINTS DU PATRIMOINE DE LA FILIERE CULTURELLE
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Arrêtés du 20/05/2014 et du 18/12/2015	ADJOINTS D'ANIMATION DE LA FILIERE ANIMATION
ADJOINTS TECHNIQUES	Arrêtés du 28/04/2015 et du 16/06/2017	AGENTS DE MAITRISE
ADJOINTS TECHNIQUES	Arrêtés du 28/04/2015 et du 16/06/2017	ADJOINTS TECHNIQUES
CONTROLEUR DES SERVICES TECHNIQUES DU MINISTERE DE L'INTERIEUR	Arrêté du 7 novembre 2017 Décret N° 2020-182 du 27 février 2020	TECHNICIENS - B
ASSISTANTS DES BIBLIOTHEQUES	Arrêté du 14/05/2018	ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE - B

Le Corps des métiers de la Police Municipale ne faisant pas l'objet d'une correspondance avec la Fonction Publique de l'Etat, Le RIFSEEP ne peut être appliqué à ce cadre d'emploi. Les indemnités actuelles restent en application :

IAT – DECRET n°2002-61 du 14/01/2002 **INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION - Décret n°97-702 du 31/05/1997**
BENEFICIAIRE : CADRE D'EMPLOI DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

Après cet exposé, **Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, M. le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP :

Article 1 : Bénéficiaires

- *Agents concernés par le versement du régime indemnitaire :*

La présente délibération s'applique aux agents suivants selon les conditions indiquées :

<table>
<tr><th>CATEGORIE D'AGENT</th><th>POSITION</th><th>DATE D'APPLICATION</th></tr>
<tr><td>AGENTS TITULAIRES</td><td rowspan="2">A temps complet, à temps partiel ou non complet (Au prorata de leur temps de travail)</td><td rowspan="2">A la date de nomination ou recrutement</td></tr>
<tr><td>AGENTS STAGIAIRES</td></tr>
<tr><td rowspan="4">AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RECRUTES SUR UN EMPLOI PERMANENT (AU PRORATA DU TEMPS DE TRAVAIL)
ET
AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RECRUTES SUR UN EMPLOI NON PERMANENT

(AU PRORATA DU TEMPS DE TRAVAIL)</td><td>Pour assurer un remplacement d'agents stagiaires, titulaires ou contractuels</td><td rowspan="4">A la date de nomination ou recrutement</td></tr>
<tr><td>Pour faire face à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité</td></tr>
<tr><td>Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi</td></tr>
<tr><td>AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RECRUTES SUR UN EMPLOI PERMANENT (AU PRORATA DU TEMPS DE TRAVAIL)</td></tr>
</table>

- *Agents exclus du dispositif indemnitaire :*

Les agents de droit privé en contrat d'apprentissage, personnel sous contrat relevant du code du travail, personnel relevant d'un établissement doté d'une personnalité morale et financière distincte (Ex : régie) emploi d'avenir,

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- Une part variable (CIA) et obligatoire liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	**Définition**	**Définition**
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...
Indicateurs	**Indicateurs**	**Indicateurs**
Responsabilité d'encadrement direct	Connaissance (niveau élémentaire à expertise)	Vigilance
Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	Complexité	Risques d'accident
Responsabilité de coordination	Niveau de qualification requis	Risque de maladie professionnelle
Responsabilité de projet ou d'opération	Habilitations réglementaires	Responsabilité pour la sécurité d'autrui
Responsabilité de formation d'autrui	Autonomie	Effort physique
Ampleur du champ d'action (nombre de missions)	Initiative	Tension mentale et nerveuse
Influence du poste sur les résultats (primordial - partagé - contributif)	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets	Confidentialité
Gestion des conflits	Influence et motivation d'autrui	Travail du dimanche et jours fériés
Évaluation	Diversité des domaines de compétences	Horaires particuliers par roulement
Expertise	Pratique et maîtrise d'un outil métier	Gestion d'un public difficile
Sujétions/élus	Actualisation des connaissances	Responsabilité financière
Pics d'activité		Valeur du matériel utilisé
Gestion de plannings		Intervention pour intempéries (neige, tempête, inondation...)
Contraintes horaires		Intervention bureau de vote
Polyvalence		Réunions en soirée
Préparation et animation de réunions		Relations externes/internes
		Travail posté
		Variabilité des horaires
		Valeur du matériel utilisé
		Impact sur l'image de la collectivité

Cotation

Un nombre de points sera attribué à chaque agent à partir d'une grille d'évaluation appliquée aux critères présentés ci-dessus et à l'expérience définie à l'article 3 de la présente délibération.

Le montant du plafond défini par groupe de fonction sera appliqué à cette cotation, ce qui permettra d'obtenir le montant de la prime attribuée à chaque agent. La grille des cotations est jointe en annexe N° 1 à la présente délibération.

Cumul possible avec d'autres éléments de paye

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes d'exploitation...), et les dépassements réguliers du cycle de travail,
- Prime pour travail le dimanche et jours fériés
- L'Indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est institué par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Niveaux ou groupes	Libellé des groupes de fonction	Cadres d'emploi
1	**Direction générale des services**	**Cadres d'emploi de la catégorie A**
2	**Direction d'un service**	**Cadres d'emploi catégorie B, C**
3	**Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service**	**Cadres d'emploi catégories B, C**
4	**Fonctions d'expertise dans tous les domaines administratif, technique, culturel...** - Gestionnaire, comptable, RH, marchés publics... - Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien - Fonctions nécessitant une qualification, habilitation - Encadrement, animation de proximité, d'usagers - Horaires atypiques - Sujétions dans le domaine de la sécurité - Fonctions à sujétions particulières	**Cadres d'emploi catégorie B, C**
5	**Autres agents sans expertise**	**Cadres d'emploi catégories C**

Article 4 : prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part fixe - IFSE

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

CRITERES	INDICATEURS DE MESURE
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel
Approfondissement des savoirs techniques	Approfondissement des techniques appliquées
La réalisation d'un travail exceptionnel	Résultat de la mission

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

La prise en compte de l'expérience professionnelle sera intégrée dans la grille des cotations jointe en annexe N° 1 à la présente délibération.

Article 4 bis : conditions d'attribution du CIA

Définitions des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle. A chaque critère est attribué une note sur 10 comme indiqué ci-dessous :

CRITERES	AGENT NON ENCADRANT CATEGORIE - C4 -C5	AGENT ENCADRANT CATEGORIE A1- B2 – B3 -C3
Valeur professionnelle	/10	/10
Motivation	/10	/10
Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions	/10	/10
Sens du service public	/10	/10
Capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail (solidarité)	/10	/10
Connaissance de son domaine d'intervention	/10	/10
Réalisation des objectifs	/10	/10
Respect des délais d'exécution	/10	/10
Qualités relationnelles	/10	/10
Capacité d'encadrement	Néant	/10
Ponctualité	/10	/10
Disponibilité	/10	/10
Capacité à s'adapter aux exigences du poste avec des partenaires internes ou externes	/10	/10
TOTAL	/120	/130

Montant de la part variable (CIA)

Le montant versé peut être situé entre 0 et 100% du montant plafond et n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Le montant maximal du CIA ne devra pas excéder :

- 9.09 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de toutes catégories (A B C)

En pratique, le calcul du CIA sera basé sur 10% de l'IFSE, ce pourcentage correspondant à 9.09% du RIFSEEP (IFSE +CIA).

Article 5 : Le réexamen de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen sur la base des trois situations suivantes :

A - CAS DE CHANGEMENT DE FONCTION OU DE GRADE
En cas de changement de fonctions (Changement de groupe de fonctions avec d'avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)
En cas de changement de cadre d'emploi (catégorie supérieure) par suite d'une promotion, ou la réussite à un concours ou examen **Les modalités d'augmentation de la prime sont exposées en annexe N°2 à la présente délibération**
En cas de changement de grade dans la même catégorie par suite d'un avancement de grade, la réussite à un concours ou examen **Les modalités d'augmentation de la prime sont exposées en annexe N°3 à la présente délibération**

B – LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL ET A MINIMA TOUS LES 4 ANS EN L'ABSENCE DE CHANGEMENT DE FONCTIONS ET AU VU DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE ACQUISE PAR L'AGENT, AU REGARD DES CRITERES SUIVANTS :
Nombre d'années sur le poste occupé avec prises en compte des années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé...
Nombre d'années dans le domaine d'activité qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation
Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires
Formation suivie selon le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention

Le déclenchement de la procédure de réexamen du régime indemnitaire a lieu à partir de l'entretien professionnel. L'évaluateur fait une proposition de réexamen de la cotation de l'agent dans le compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette règle ne s'applique pas pour les avancements de grade, les promotions internes acquises en cours d'année et les nominations à la suite de la réussite d'un concours ou examen, la révision de l'IFSE par l'intermédiaire de la cotation de l'agent pouvant être revue à tout moment de l'année en fonction de la période de changement de situation.

L'autorité territoriale procède par arrêté à la valorisation du régime indemnitaire de l'agent.

Article 6 : classification des emplois et plafonds du RIFSEEP

1. *FILIERE ADMINISTRATIVE*

CADRE D'EMPLOI DES ATTACHES - CATEGORIE A							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
A 1	Secrétaire Général des services Directeur Général des services	36 210 €	12 009	14787	9,09	1479	16 266

CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS - CATEGORIE B							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
B 2	Direction d'un Service	17 480 €	6 253	7 700	9,09	770	8 470
B 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	16 015 €	6 172	7 600	9,09	760	8 360
B 4	Fonctions d'expertise	14 650 €	5 725	7 050	9,09	705	7 755

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS - CATEGORIE C							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
C 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	10 800 €	5 545	6 828	9,09	683	7 511
C 4	Fonctions d'expertise dans tous les domaines...	/	5 360	6 600	9,09	660	7260
C 5	Autres agents sans expertise	/	5 279	6 500	9,09	650	7 150

2. *FILIERE TECHNIQUE*

CADRE D'EMPLOI DES TECHNICIENS - CATEGORIE B							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
B 2	Direction d'un Service	17 480 €	6 253	7 700	9,09	770	8 470
B 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	16 015 €	6 172	7 600	9,09	760	8 360
B 4	Fonctions d'expertise	14 650 €	5 725	7 050	9,09	705	7 755

CADRE D'EMPLOI DES AGENTS DE MAITRISE - CATEGORIE C							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
C 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	10 800 €	5 545	6 828	9,09	683	7 511
C 4	Fonctions d'expertise dans tous les domaines...	/	5 360	6 600	9,09	660	7260
C 5	Autres agents sans expertise	/	5 279	6 500	9,09	650	7 150

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES - CATEGORIE C							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
C 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	10 800 €	5 545	6 828	9,09	683	7 511
C 4	Fonctions d'expertise dans tous les domaines...	/	5 360	6 600	9,09	660	7260
C 5	Autres agents sans expertise	/	5 279	6 500	9,09	650	7 150

3. ***FILIERE SOCIALE***

CADRE D'EMPLOI DES ATSEM - CATEGORIE C							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
C 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	10 800 €	5 545	6 828	9,09	683	7 511
C 4	Fonctions d'expertise dans tous les domaines...	/	5 360	6 600	9,09	660	7260
C 5	Autres agents sans expertise	/	5 279	6 500	9,09	650	7 150

4. FILIERE CULTURELLE

CADRE D'EMPLOI DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES - CATEGORIE B							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
B 2	Direction d'un Service	17 480 €	6 253	7 700	9,09	770	8 470
B 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	16 015 €	6 172	7 600	9,09	760	8 360
B 4	Fonctions d'expertise	14 650 €	5 725	7 050	9,09	705	7 755

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS DU PATRIMOINE - CATEGORIE C							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
C 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	10 800 €	5 545	6 828	9,09	683	7 511
C 4	Fonctions d'expertise dans tous les domaines...	/	5 360	6 600	9,09	660	7260
C 5	Autres agents sans expertise	/	5 279	6 500	9,09	650	7 150

5. FILIERE SPORTIVE

GRADE DES EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES - CATEGORIE B							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% IFSE	MAXI	
B 2	Direction d'un Service	17 480 €	6 253	7 700	% RIFSEEP	770	8 470
B 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	16 015 €	6 172	7 600	9,09	760	8 360
B 4	Fonctions d'expertise	14 650 €	5 725	7 050	9,09	705	7 755

CADRE D'EMPLOI DES OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES - CATEGORIE C							
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE	Montants plafonds retenus par la collectivité				
			IFSE		CIA		TOTAL
			MINI	MAXI	% RIFSEEP	MAXI	
C 3	Chef d'équipe et Adjoint au Chef de Service	10 800 €	5 545	6 828	9,09	683	7 511
C 4	Fonctions d'expertise dans tous les domaines...	/	5 360	6 600	9,09	660	7260
C 5	Autres agents sans expertise	/	5 279	6 500	9,09	650	7 150

Article 7 : Maintien à titre individuel du montant indemnitaire

Par application de l'alinéa 3 de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, les agents de la collectivité conservent à titre individuel le montant indemnitaire attribué en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RISEEP.

Indemnité différentielle :

Les agents qui perçoivent un montant indemnitaire **supérieur au plafond** retenu pour chaque groupe de fonction perçoivent une **attribution différentielle**. Celle-ci diminue lorsque le montant plafond du groupe de fonction augmente et s'accroit s'il perçoit une augmentation au titre du réexamen prévu ci-dessus.

Article 8 : modalités de versement de L'IFSE et du CIA

La part fixe IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

CIA :

La part variable est versée ***annuellement entre mai et juillet de l'année N+1***, et revue chaque année en fonction de la note globale des critères prévue à l'article 4 bis et basée sur le résultat de l'entretien individuel. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

En cas de départ de la commune, l'agent percevra le CIA de l'année N-1 pour la totalité de l'année, après entretien individuel selon les critères d'attribution. Même si l'agent part avant mai et juillet, il percevra le CIA entre mai et juillet ainsi que l'ensemble des agents de la Commune sauf exception

En ce qui concerne le CIA de l'année en cours, l'agent le percevra au prorata du nombre de jours écoulés depuis le 1er janvier de l'année de départ, sur son bulletin qui suivra le dernier bulletin de salaire, si possible, quel que soit sa date de radiation des effectifs. Tout départ en cours d'année déclenchera un nouvel entretien et une cotation sur sa manière de servir.

Article 9 : sort du RIFSEEP en cas d'absence

Il est en application du 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.

I. INDEMNITES MAINTENUES

Le bénéfice des deux parts, IFSE et CIA versées aux agents communaux titulaires ou non titulaires est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés suivants :

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES

- Congés annuels
- Congés de maternité ou d'adoption et les congés de paternité
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés de maladie ordinaire (le traitement est maintenu pendant les trois premiers mois et réduit de moitié pour les neufs mois suivants)
- Le congé à temps partiel thérapeutique – au prorata de la durée effective du service

CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

- Congés annuels
- Congés de maternité ou d'adoption et les congés de paternité
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés de maladie (en application du décret 88-145 du 15/02/1988 relatif au statut des agents contractuels de la FPT)

II. SORT DES INDEMNITES EN CAS DE PLACEMENT EN CONGE DE LONGUE MALADIE - CONGE DE LONGUE DUREE - GRAVE MALADIE (POUR LES CONTRACTUELS)

Les Indemnités ne sont pas maintenues pour les congés de longue maladie et les congés de longue durée (article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986) **ainsi qu'au congé de grave maladie.**

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'agent en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, conserve la totalité des Indemnités d'ores et déjà versées, en application des dispositions de l'article 2 du décret du 26 août 2010.

Les dispositions prévues au présent article sont résumées dans le tableau ci-dessous :

REGLES DE MAINTIEN DES INDEMNITES IFSE ET CIA – AU 1ER septembre 2023			
CATEGORIE DE CONGES	**CAS DES FONCTIONNAIRES**	**CAS DES CONTRACTUELS FPT**	**OBSERVATIONS**
CONGES ANNUELS	100%	100%	maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
CONGES DE MATERNITE	100%	Application du décret 88-145 du 15/02/1988 relatif au statut des agents contractuels de la FPT	
CONGES DE PATERNITE	100%	100%	
CONGES D'ADOPTION	100%	100%	
ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PROFESSIONNELLE	100%	100%	
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	100% pendant les trois premiers mois et 50% pour les neufs mois suivants	non concerné	
CONGE DE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	non concerné	
CONGE DE MALADIE	non concerné	Application du décret 88-145 du 15/02/1988 relatif au statut des agents contractuels de la FPT	
CONGE DE LONGUE MALADIE	0%	non concerné	
CONGE DE LONGUE DUREE	0%	non concerné	
CONGE DE GRAVE MALADIE	non concerné	0%	

Transposition aux autres primes accordées :

Le présent article s'applique également aux autres primes du régime existant :

- Indemnité d'Administration et de Technicité – IAT (délibération N° 2010-04-DL-052 du 01/04/2010)
- Indemnité Spéciale de Fonctions des Agents de Police – ISF (délibération du 29/03/1999)

Article 10 : Dispositions relatives au régime existant

Sont abrogées les délibérations prises antérieurement pour l'application du régime indemnitaire suivantes :

- Délibération N° 2010-04-DL-053 du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Exercice de Mission de Préfecture (IEMP) à compter du 1er avril 2010, pour certains cadres d'emplois,

- Délibération N° 2010-04-DL-051 du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) à compter du 1er avril 2010, pour certains cadres d'emplois,

- Délibération N° 2016-03-DL-053 du 23 mars 2016 modifiant la délibération du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Exercice de Mission de Préfecture (IEMP) à compter du 1er avril 2010, et notamment le paragraphe « Agents non titulaires », avec extension de la prime IEMP à ces agents,

- Délibération N° 2016-06-DL-105 du 30 juin 2016 apportant deux compléments à la délibération du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) : au paragraphe « bénéficiaires » ajout du cadre d'emploi des Assistants de Conservation du Patrimoine et de Bibliothèques, ajout d'un paragraphe « Agents non titulaires », avec extension de la prime IAT à ces agents,

- Délibération N°2019-12-DL-148 du 12 décembre 2019, portant adoption du nouveau régime indemnitaire du personnel communal – RIFSEEP – au 1er février 2020,

- Délibération N°2021-12-DL-150 du 16 décembre 2021, portant modifications de la délibération du 12 décembre 2019, au 1er janvier 2022,

Est modifiée la délibération prise antérieurement pour l'application du régime indemnitaire suivante :

- Délibération N°2010-04-DL-052 du 1er avril 2010 portant décision de la mise en place de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour certains cadres d'emplois :

Dans la liste des bénéficiaires, la filière Animation pour le cadre d'emploi d'Adjoint d'Animation et la filière culturelle pour le cadre 'emploi d'Adjoint du Patrimoine sont supprimées. Seule la filière Police Municipale pour les grades de Brigadier et Brigadier-Chef est maintenue.

Article 11 : Modalités d'attribution individuelle

IFSE

- IFSE : le Maire fixera par arrêté, en fonction de la cotation obtenue par l'agent le montant individuel dans la limite des montants maximums et minimums prévus par groupe de fonction.
- L'autorité territoriale procède par arrêté à la valorisation du régime indemnitaire au titre de l'IFSE de l'agent dans la limite du plafond définit dans la présente délibération et en application de l'article 5.

CIA

- L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite du montant maximum précisé dans la présente délibération. Ce montant peut varier de 0 à 100% du montant susceptible d'être attribué au titre du CIA.
- Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

Article 12 :
L'organe délibérant, après en avoir délibéré :
Décide d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du **1er SEPTEMBRE 2023.**

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

7. Création d'un poste de rédacteur principal de 1ère classe *(délibération n°202307DL088)*

Dans le cadre des avancements de grade, M. le Maire demande au Conseil Municipal de bien vouloir créer un poste de rédacteur principal de 1ère classe à temps complet à compter du 1er décembre 2023.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

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

- Autorise M. le Maire à créer un poste de rédacteur principal de 1ère classe à temps complet à compter du 1er décembre 2023.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

8. Création d'un emploi permanent d'agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) à compter du 1er septembre 2023 *(délibération n°202307DL089)*

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8
Vu le budget,
Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Le Maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction publique, susvisé les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nécessité d'assurer les missions d'agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)

Le Maire propose à l'assemblée :

La création d'un emploi d'ATSEM à temps complet à compter du **1er septembre 2023**, pour assurer les fonctions d'ATSEM.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire titulaire des grades d'**ATSEM principal de 2ème classe ou d'ATSEM principal de 1ère classe**.

L'emploi pourra être occupé par un agent contractuel ayant le certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou le certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance recrutée à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique.
Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2ème alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Le cas échéant, selon la nature de l'emploi créé :

Par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction publique :

- L332-8 2° Pour les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ;

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment.
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis en fonction des qualifications, compétences et de l'expérience professionnelle de l'agent recruté.

DEBAT DES CONSEILLERS
Néant

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

- Adopte ces propositions, ainsi que la modification du tableau des emplois et des effectifs.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.
Monsieur le Maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

9. Convention d'accueil pour un stagiaire à la piscine municipale avec la FFN (Fédération Française de Natation) *(délibération n°202307DL090)*

M. le Maire présente la convention de stage avec la FFN (Fédération Française de Natation) afin d'accueillir un stagiaire, M. Guillaume BARBAULT, à la piscine municipale, pour une formation intitulée « Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport, spécialité « Educateur sportif » Mention « Activités Aquatiques et de la Natation », du 19 septembre au 30 juin 2024.

M. le Maire précise que le coût de la formation est entièrement pris en charge par M. Guillaume BARBAULT et qu'aucune indemnité ne sera versée au stagiaire par la commune.

DEBAT DES CONSEILLERS

Acceptation de la convention compte tenu de l'engagement personnel de M. BARBAULT de prendre à sa charge le coût de sa formation

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

- Autorise M. le Maire à signer la convention avec la FFN.

Nombre de conseillers votants	: 15
Votes pour	: 15
Votes contre	: 0
Abstentions	: 0

QUESTIONS DIVERSES

10. Remerciement

La Banque alimentaire remercie le Conseil Municipale pour le versement d'une subvention de 100€.

11.Convention Territoriale Globale *(délibération n°202307DL091)*

M. le Maire, expose que :

Pour mémoire, jusqu'en 2022, la Communauté de communes des Vallées de la Braye et de l'Anille ainsi que 3 communes de l'intercommunalité avaient conclu un partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de la Sarthe par la signature d'un Contrat Enfance Jeunesse (CEJ).

De manière expérimentale depuis 2009 et de manière généralisée à compter de la Convention d'Objectifs et de Gestion (Cog) 2018-2022 de la branche Famille de la Sécurité Sociale, les CEJ sont, progressivement et au fil de leur renouvellement, remplacés par des Conventions Territoriales Globales (CTG).

Ce nouveau cadre contractuel, d'une durée de 5 ans, est une convention de partenariat qui vise à renforcer l'efficacité, la cohérence et la coordination des actions en direction des habitants d'un territoire, sur différents champs d'intervention : la petite enfance, l'enfance, la jeunesse, la parentalité, l'accès aux droits, l'animation de la vie sociale, le handicap, l'inclusion numérique, ...

Cette démarche s'appuie sur un diagnostic social partagé, réalisé par la Communauté de communes des Vallées de la Braye et de l'Anille en 2021.
Cette convention définit le projet stratégique global du territoire à l'égard des familles ainsi que les modalités de mise en œuvre par les collectivités compétentes.
L'ensemble de la démarche et les actions inscrites aux différents échelons, en fonction des compétences détenues, ont été présentés en bureau communautaire le 10 janvier 2023.

La Communauté de communes des Vallées de la Braye et de l'Anille assurera le pilotage et la coordination globale de la CTG, en missionnant un professionnel, nommé « chargé de coopération CTG » garant de la mise en œuvre du plan d'actions de la CTG, de son suivi et de son évaluation, en lien étroit avec les élus et les professionnels communautaires et communaux.

Le Conseil Municipal,
Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L. 5211-17,
Vu le rapport de M. le Maire,

DEBAT DES CONSEILLERS

En majorité, les élus ont voté favorablement pour que le Maire signe la convention à condition que la commune puisse financièrement et matériellement réaliser les fiches actions présentées dans le délai de 4 ans évoqué dans la convention

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal,

- Désigne un élu, référent CTG
- Décide de prendre part à la mise en œuvre du plan d'actions du projet social (présenté par les fiches actions des différents échelons de compétences) et s'engage à mobiliser les moyens humains (personnels qualifiés et en quantité) et matériels (donné statistiques, etc) nécessaires à la réalisation des obligations définies dans la convention **ceci en fonction des possibilités financières et matérielles de la commune.**
- Autorise M. le Maire ou son représentant à signer :
  - La Convention Territoriale Globale avec la Caisse d'Allocations Familiales de la Sarthe, la Mutualité Sociale Agricole, la Communauté de communes des Vallées de la Braye et de l'Anilleet les communes engagées dans la démarche pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2027
  - Les conventions d'objectifs et de financement s'y référant
  - Les différents avenants le cas échéant.

Nombre de conseillers votants : 15
Votes pour : 13
Votes contre : 1
Abstentions : 1

NOM	PRENOM	Pour	Contre	Abstention
LACOCHE	Jacques	x		
FOUILLEUL	Marie-Claire		x	
MARIAIS	Jean-Pierre	X		
NELET	Annie	X		
LEROY	Michel	X		
THOIREY	Isabelle			
CARREAU	Claudie	X		
GILLET	Danick	X		
SERRE	Geneviève	X		
BORDE	Jany			
DESHAYES	Patrick			x
SCHNECKENBURGER	Karine	X		
BOISNARD	Jean-Pierre	X		
CROSNIER	Matthias			
POHU	Frédéric	X		
BESNIER	Claire	X		
LAMBRON	Céline	X		
BOURGOUIN	Jocelyne	X		
TOTAUX DES VOTES		13	1	1
RESULTAT DES VOTES		APPROUVE		

PLANNING REUNIONS CONSEIL MUNICIPAL
ANNEE 2023

TOUTES COMMISSIONS	CONSEIL MUNICIPAL
18 Septembre 2023	21 septembre 2023

DECISIONS DU MAIRE

06/07/2023	202306DC040	Avenant marché de réhabilitation et renouvellement de tronçon du réseau d'assainissement collectif
11/07/2023	202307DC041	DIA 2023/26 - 10 rue d'Estournelles de Constant
17/07/2023	202307DC042	Restauration terrasse haute et achèvement du mur d'enceinte du Château de Courtanvaux - Contrat de maîtrise d'œuvre - BMAP sarl d'architecture (Benoît MAFFRE)
19/07/2023	202307DC045	Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour mise au point du programme de rénovation de la piscine - AMEXIA

TABLEAU DES DELIBERATIONS

202307DL081	Restauration des terrasses basses et des murs de la cour d'honneur du Château de Courtanvaux – Lot 1 et 2 - Avenants
202307DL082	Logement 51 rue Jean Jaurès – encaissement du dépôt de garantie
202307DL083	Remboursement aux agents communaux - Visites médicales
202307DL084	Position du Conseil Municipal sur l'utilisation de la salle Saint Gilles comme lieu de cérémonie civile funéraire + création éventuelle d'un tarif
202307DL085	Location des salons du Château de Courtanvaux du 8 au 10/08/2023 - Festival Musique – Tarif préférentiel
202307DL086	Ciné-concert par l'association « Le lacet » - Subvention
202307DL087	Régime indemnitaire du personnel communal RIFSEEP – modifications
202307DL088	Création d'un poste de rédacteur principal de 1ère classe
202307DL089	Création d'un poste d'ATSEM
202307DL090	Convention d'accueil pour un stagiaire à la piscine municipale avec la FFN (Fédération Française de Natation)
202307DL091	Convention Territoriale Globale

La séance est levée à 22h15

APPROBATION DU PRESENT PROCES VERBAL

Le présent Procès-verbal a été approuvé par le conseil municipal en séance du jeudi 21 septembre 2023
Observations des conseillers municipaux : néant
A Bessé-Sur-Braye, le jeudi 21 septembre 2023

Le Secrétaire de séance,
M. LEROY Michel

Le Maire,
M. LACOCHE Jacques

MAIRIE DE BESSE SUR BRAYE (SARTHE)

Date de mise en ligne sur www.besse-sur-braye.fr. : Vendredi 22 septembre 2023