

Séance du 20 Décembre 2021

Date de convocation : 13/12/2021
Nombre de conseillers : 14
Présents : 10
Absents : 4
Pouvoirs : 3
Votants : 13

L'AN DEUX MILLE VINGT-ET-UN, le vingt décembre à vingt heures et trente minutes, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Serge LEPELLETIER, le Maire

Etaient présents : Serge LEPELLETIER, Jacqueline FAUVEL Anne-Marie BOURGUIGNON, Jérémy LEVAVASSEUR, Corine MASSON, David MAUPAS, Florent ROUYER, Sébastien JOUIN, Karine MAUPAS GUICHARD, André CAUMONT

Absents excusés : Dimitri LEDORMEUR, Clément HEBERT, Christophe PACARY Romaric CHEVALLIER

Pouvoirs : Dimitri LEDORMEUR donne pouvoir à Jérémy LEVAVASSEUR
Clément HEBERT donne pouvoir à David MAUPAS
Romaric CHEVALLIER donne pouvoir à Anne-Marie BOURGUIGNON

Le Conseil Municipal a élu pour secrétaire Monsieur Florent ROUYER

Délibération n°1: Rapport sur le prix et la qualité du service public d'Eau Potable :

Monsieur Jérémy LEVAVASSEUR, Président du Syndicat d'Eau de Balleroy Sur Drôme présente au Conseil Municipal le rapport sur le prix et la qualité du service d'Eau Potable de l'exercice 2020.

Monsieur Jérémy LEVAVASSEUR ne prend pas part au vote.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal accepte à l'unanimité des votants d'accepter ce rapport.

Délibération n°2: Mise en place des fiches du personnel:

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que des fiches de poste seront mises en place à compter du 1^{er} janvier 2022 pour chaque agent. Celles-ci ont été validées par le Comité technique du Centre de Gestion du Calvados en date du 2 décembre 2021.

La fiche de poste est un document élaboré conjointement par le responsable hiérarchique direct de l'agent et ce dernier. Elle décrit de manière objective et non exhaustive le rôle et les fonctions qui incombent à l'agent durant l'exercice de ses fonctions.

La fiche de poste permet à l'agent de connaître les critères objectifs sur lesquels il sera évalué lors de son entretien professionnel ainsi que les missions et activités qui lui incombent, ses marges de manœuvre, ses interlocuteurs ou encore les moyens mis à sa disposition.

Délibération n° 3: Mise en place de l'Entretien Professionnel:

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,

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

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité technique en date du 2 décembre 2021,

Considérant que cet entretien professionnel est réalisé chaque année en lieu et place de la notation pour les fonctionnaires. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à un compte rendu d'entretien professionnel.

Considérant qu'il convient de fixer les critères qui serviront de base à l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire et aux agents contractuels au terme de cet entretien.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, décide que les critères qui servent de base à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires et des agents contractuels au terme de l'entretien portent sur :

1°/ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs :

- Implication dans le travail
- Assiduité et disponibilité
- Rigueur, respect des délais et des échéances
- Initiative, Organisation, anticipation

2°/ les compétences professionnelles et techniques :

- Compétences techniques de la fiche de poste
- qualité du travail effectué
- Connaissance de l'environnement professionnel
- Respect des règlements, normes et procédures
- Esprit participatif

3°/ les qualités relationnelles :

- Avec les élus et la hiérarchie
- Avec les collègues de travail
- Avec les usagers
- Avec les autres intervenants Intercom, Salariés du privé...)
- Écoute
- Esprit d'ouverture au changement

4°/ la capacité d'encadrement ou d'expertise :

- Organiser
- Qualité du travail collectif
- Faire des propositions
- Faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité collective de l'équipe et à l'efficacité individuelle

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal accepte à l'unanimité des votants les dispositions ci-dessus pour la mise en place de l'entretien professionnel.

Délibération n°4: Mise en place du RIFSEEP:

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136.

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

Vu le décret n° 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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Vu l'arrêté ministériel pris pour l'application au corps des (à compléter selon les cas). Voir Chapitre 15 pour les références.

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 2 décembre 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

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

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les adjoints administratifs
- Les adjoints Techniques

L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

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

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o du cadre réglementaire et juridique de l'Etat Civil, des actes administratifs, des marchés publics, des élections, de l'urbanisme, du fonctionnement du Conseil Municipal et des collectivités territoriales,
 - o des règles de la comptabilité publique,
 - o du statut de la fonction publique territoriale,
 - o des techniques de conception et de conduite de projets,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - o de secrétaire de mairie,
 - o diversité des domaines de compétence,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - o qualité relationnelle et d'écoute du public,
 - o confidentialité,
 - o sens du service public,

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels.

Groupes	Fonctions / Postes de la collectivité	Montants annuels maximums de l'IFSE
Adjoints Techniques		
G1	Responsable de service	11 340 €
G2	Agent polyvalent	10 800 €
Adjoints Administratifs /		
G1	Responsable de service	11 340 €
G2	Agent d'accueil et d'exécution	10 800 €

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Monsieur le Maire propose de retenir les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques (qualité sur le travail effectué, sens de l'organisation, respect des délais, esprit participatif, force de proposition),
- Les qualités relationnelles (avec les collègues de travail, avec la hiérarchie, avec les usagers et les administrations),
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (organisation du travail de l'équipe, prévention et gestion des conflits, qualité du travail collectif).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle:

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendue en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Attribution :

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

Le complément indemnitaire (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants:

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques (qualité sur le travail effectué, sens de l'organisation, respect des délais, esprit participatif, force de proposition),
- Les qualités relationnelles (avec les collègues de travail, avec la hiérarchie, avec les usagers et les administrations),
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (organisation du travail de l'équipe, prévention et gestion des conflits, qualité du travail collectif).

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Montants annuels maximums du Complément Indemnitaire
Adjointes Techniques	
G1	1 260€
G2	1 200€
Adjointes Administratifs	
G1	1 260€
G2	1 200€

Périodicité de versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé annuellement.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Le complément indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

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

Après en avoir délibéré, le Conseil décide :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.
- d'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus.
- de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.
- de décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Délibération n°5: Bulletin communal:

Monsieur le Maire présente au Conseil Municipal le devis reçu de la société Normandie Information Impression (NII) pour la mise en page et la parution bulletin municipal.

Ce devis s'élève à 3 410 € HT pour la parution de 2 semestriels de 24 pages par an.

Après en avoir délibéré, le conseil Municipal accepte cette proposition et mandate Monsieur le maire pour signer tout document nécessaire à la réalisation de ce projet.

Délibération n°6: Sdec Energie : Dépose des bornes 03-033/035/037/039/041/043/045 Rue des Aulnes (lotissement):

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que les bornes d'éclairage public Rue des Aulnes ont été détériorées ou pour certaines ne fonctionnent plus. Monsieur le Maire a donc demandé un devis au SDEC ENERGIE afin de retirer toutes les bornes.

- La construction des ouvrages nécessaires est réalisée par le SDEC ENERGIE,
- La contribution de la commune s'élève à la somme de **1 331.15 €** correspondant au montant du devis de **2 457.52 € TTC**, déduction faite de la part du financement assurée par le SDEC ENERGIE
- La collectivité s'engage à voter les crédits nécessaires en section de fonctionnement - compte 65 54
- La collectivité prend note que le SDEC ENERGIE sera bénéficiaire du remboursement du FCTVA.
- La période de réalisation des travaux est de quatre mois minimum après votre accord et selon programmation avec l'entreprise.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide d'accepter à l'unanimité des votants le devis suivant et autorise Monsieur le Maire à signer l'acte d'engagement

Ainsi délibéré en séance, le jour, mois et an susdits.

Le Maire,

Serge

LEPELLETIER

