



# COMMUNE DE BOURDEILLES

Dordogne  
24310 BOURDEILLES

Tél. 05 53 03 73 13

Fax. 05 53 54 56 27

[Mairie.bourdeilles@orange.fr](mailto:Mairie.bourdeilles@orange.fr)

[www.bourdeilles.fr](http://www.bourdeilles.fr)

## PROCES VERBAL CONSEIL MUNICIPAL DU 12 avril 2023

Etaient présents : M. DUSSUTOUR N, Mme DARDAILLER A, MM. SIMON F, CHARRIER R, MOREL A, JAN C, Mme LEGER S, M. BOUFFIER B, Mmes BIARD C, ETIEN V, MM. CHARLES D, SUDRET R

Etaient absents (Excusés) : M. REVIDAT F, Mme DAMIEN-GALIBERT S

### Ordre du jour :

- ✓ Approbation du procès-verbal du 29 mars 2023
  - ✓ Présentation et vote des budgets assainissement 2023
  - ✓ Vote des taxes locales
  - ✓ Vote des subventions aux associations
  - ✓ Présentation et vote du budget principal 2023
  - ✓ Fongibilité des crédits
  - ✓ Tarif occupation du domaine public (Terrasses)
- Suite aux avis favorables du Comité Social Territorial :
- ✓ Harmonisation 1607 heures
  - ✓ Tableau des effectifs
  - ✓ Régime indemnitaire
  - ✓ Questions diverses

Secrétaire de séance : M. MOREL Alain

### 1 - Approbation du procès-verbal du 29 mars 2023

Le procès-verbal est lu et accepté à l'unanimité des présents.

### 2 -Présentation et vote du budget annexe assainissement 2023

Monsieur le Maire présente les propositions du budget 2023 pour le service assainissement.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité des présents.

**VOTE** un budget assainissement de 909 950.98 euros se décomposant comme suit :

### SECTION D'EXPLOITATION

DEPENSES PREVUES

43 684.73 €

RECETTES PREVUES

43 684.73 €

**SECTION D'INVESTISSEMENT**

DEPENSES PREVUES	297 715.98 €
RESTE A REALISER	<u>612 235.00 €</u>
<b>Soit un total de</b>	<b>909 950.98 €</b>

RECETTES PREVUES	183 036.14 €
RESTE A REALISER	367 244.00 €
SOLDE D'EXECUTION 2020	<u>359 670.84 €</u>
<b>Soit un total de</b>	<b>909 950.98€</b>

**3 – Vote des taxes locales**

Monsieur le Maire rappelle que par délibération du 13 avril 2022, le Conseil Municipal avait fixé les taux des impôts à :

Taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) : 48.59 %

Taxe foncière sur les propriétés non bâties (TFPNB) : 87.90 %

Depuis 2020, le taux de TH était figé à sa valeur de 2019 jusqu'en 2022 inclus suite à la réforme de la fiscalité directe locale.

A compter de 2023, le taux de TH (sur les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale) peut à nouveau être voté et modulé par les collectivités locales en référence à l'article 1636 B sexies du CGI.

Il est proposé, suite à ces informations de maintenir les taux d'imposition 2022 en 2023

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité des présents décide de ne pas augmenter les taux d'imposition en 2023 et donc de les porter à :

- TFPB : 48.59 %
- TFPNB : 87.90 %
- TH : 10 %

**4 – Vote des subventions aux associations**

Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal, le montant des diverses subventions qui est inscrit au budget 2023 :

- Trait d'union	450 €
- UPMRAC	75 €
- FNACA	75 €
- Le roseau bourdeillais	450 €
- Tennis	650 €
- Tri-cycle festival de la Récup	500 €
- Tri-cycle Club Nature	250 €
- Coopérative scolaire Bourdeilles	3 400 €
- ESC LE RUBAN VERT	800 €
- Comité des Fêtes	500 €
- Peinture	370 €
- Jeu Set et Match Timéa	500 €
- Coopérative scolaire Paussac	500 €

Soit un total de 8 520 €

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à la majorité des présents, accepte les propositions de Monsieur le Maire

1 Abstention : M. SUDRET R

## 5 – Vote et présentation du budget principal 2023

Monsieur le Maire présente les propositions du budget 2023

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité des présents

**VOTE** un budget principal de 1 054 375.80 euros se décomposant comme suit :

### SECTION DE FONCTIONNEMENT

Dépenses prévues	693 690. 51 €
Recettes prévues	610 249.00 €
Solde d'exécution 2021	83 441.51 €
<b>Soit un total de</b>	<b>693 690.51 €</b>

### SECTION D'INVESTISSEMENT

DEPENSES PREVUES	232 980.58 €
RESTE A REALISER	127 704.71 €
<b>Soit un total de</b>	<b>360 685.29 €</b>
RECETTES PREVUES	205 261.86 €
SOLDE D'EXCECUTION 2020	87 231.51 €
RESTE A REALISER	68 191.92 €
<b>Soit un total de</b>	<b>360 685.29 €</b>

## 6 – Fongibilité des crédits

Vu l'article L 5217-10-6 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu les délibérations n° 2022-07-D011 et 2022-12-D006 du conseil municipal approuvant le passage à la nomenclature M57 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

Considérant que le conseil peut déléguer au maire la possibilité de procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre dans la limite de 7.5 % des dépenses réelles de chaque section, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel ;

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des présents, autorise le maire à procéder, à compter de l'exercice 2023, à des virements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, dans la limite de 7.5 % des dépenses réelles de chaque section.

## 7 – Tarif d'occupation du domaine public (terrasses)

Monsieur le Maire propose au conseil municipal ce qui suit :

Les commerçants qui souhaitent utiliser le domaine public à des fins commerciales doivent acquitter un droit de place. Afin de respecter la réglementation, il convient d'établir les autorisations d'occupation du domaine public, de déterminer la surface utilisée, de passer des conventions avec les usagers et de fixer les tarifs de droit de place qui était de 8.50 € le m<sup>2</sup> en 2022.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des présents ;

**FIXE** le tarif du droit de place des terrasses pour l'année 2023 (Mai à septembre) à 8.50 € le m<sup>2</sup>.

**CHARGE** Monsieur le Maire à signer les conventions à intervenir avec les commerçants pour l'utilisation des terrasses du domaine public de la commune.

## 8 – Harmonisation du temps de travail – 1607 heures

Vu le code général des collectivités territoriales,  
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 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,  
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,  
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,  
Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,  
Vu l'avis favorable du comité technique en date du 24 mars 2023

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures et un retour obligatoire aux 1 607 heures,  
Considérant qu'il convient dès lors d'établir le décompte du temps de travail des agents publics sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures,  
Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été donné aux communes et intercommunalités pour délibérer sur ce point afin de préciser les règles applicables à leurs agents,  
Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique,

Considérant que le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel. Les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute et faible activité. Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif : Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant des périodes d'inactivité ou faible activité. Ainsi les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent librement définir les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales prévues par la réglementation sont respectées :

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228

Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
+ Journée de solidarité	+ 7 heures
<b>Total en heures :</b>	<b>1 607 heures</b>

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures. Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée :

#### **Fixation de la durée hebdomadaire de travail :**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la collectivité est fixé à 35 heures par semaine et 1 607 heures par an pour l'ensemble des agents.

Détermination du cycle de travail au sein des services de la commune est fixée comme suit (Voir tableau en annexe) :

- Le service technique :  
Les agents du service techniques seront soumis à un cycle de travail annuel rythmé sur deux semaines au cours de laquelle ils effectueront 39 heures hebdomadaires sur 5 jours sur une semaine et 31 heures hebdomadaires sur 4 jours la deuxième (ce qui correspond à une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires).
- Le service administratif :  
Les agents à temps complet du service administratif seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 35 heures sur 5 jours.
- Le service périscolaire :  
Les agents du service périscolaire à temps complet seront soumis au cycle de travail hebdomadaire annualisé.
- Journée de solidarité :  
Pour les agents annualisés, la journée de solidarité est incluse dans le temps de travail fixé par la commune.

Considérant que dans une année nous avons 47 semaines travaillées (25 – 5)

Il sera travaillé X minutes les lundis pendant 47 semaines au prorata du temps travaillé.

La journée de solidarité est fixée comme ci-dessous :

Agent à 35 h	9 minutes
Agent à 28 h	7 minutes
Agent à 17 h 30	4 minutes
Agent à 6 h ; 6 h 20 et 7 h	2 minutes
Agent à 3 h	1 minutes



- Jour/congé de fractionnement :  
Un jour de congé supplémentaire, dit « jour/congé de fractionnement » ou « jour hors période » est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congés supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Accepté à l'unanimité des présents

## 9 – Tableau des effectifs

### **Le Maire rappelle à l'assemblée :**

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, 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, compte tenu des nécessités des services, de modifier le tableau des emplois.

Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 13 avril 2021

ADRES D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES POUVANT OCCUPER LES EMPLOIS	DUREE HEBDOMADAIRE	EFFECTIF	FONCTIONS
<b><u>Cadre d'emploi des adjoints administratifs de catégorie C</u></b>			
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	35 h 00	1	Secrétaire de mairie Agence postale
Adjoint administratif	17 h 30	1	
<b><u>Cadre d'emploi des adjoints techniques de catégorie C :</u></b>			
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	35 h 00	2	Cantonnier Agent de cuisine Cantonnier Entretien espaces verts
Adjoint technique	35 h 00	1	
Adjoint technique	28 h 00	1	
Adjoint technique – Emploi aidé	20 h 00	1	
<b><u>Cadre d'emplois des agents techniques territoriaux des établissements d'enseignements</u></b>			
Adjoint technique des établissements d'enseignements	35 h 00	1	Aide à la classe de maternelle

### **Le Maire propose à l'assemblée,**

- la requalification du poste d'adjoint administratif en agent d'accueil au lieu d'agence postale en vue de la titularisation de l'agent
- la suppression de l'emploi aidé d'Adjoint technique à temps non complet à raison de 20 heures hebdomadaire,
- la création d'un emploi d'adjoint technique à temps non complet à raison de 3 heures hebdomadaire pour l'entretien des bâtiments communaux,
- la création d'un emploi d'accompagnant des élèves en situation de handicap à raison de 6 h 20 hebdomadaire pendant le temps scolaire,
- la création de deux emplois d'adjoint technique des établissements d'enseignements pour le temps de la pause méridienne :
  - \* un poste à raison de 7 heures hebdomadaire, pendant le temps scolaire
  - \* un poste à raison de 6 heures hebdomadaire, pendant le temps scolaire

Les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre, ou de suppression d'un service public (article L.332-8 6°) ;

Les emplois des communes de moins de 1 000 habitants (article L.332-8 3°) ;

Absence de cadre d'emplois de fonctionnaire (article L.332-8 1°) ;  
Seront occupés par un fonctionnaire ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée (maximum 3 ans). Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

Vus l'avis du Comité Social Territorial du 24 mars 2023

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, et à l'unanimité des présents ;

**ADOpte** les modifications du tableau des effectifs à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 comme proposé ci-dessus. Le tableau des emplois est modifié comme suit :

ADRES D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES POUVANT OCCUPER LES EMPLOIS	DUREE HEBDOMADAIRE	EFFECTIF	FONCTIONS
<b><u>Cadre d'emploi des adjoints administratifs de catégorie C</u></b>			
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	35 h 00	1	Secrétaire de mairie Agent d'accueil
Adjoint administratif	17 h 30	1	
<b><u>Cadre d'emploi des adjoints techniques de catégorie C :</u></b>			
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	35 h 00	2	Cantonnier
Adjoint technique	35 h 00	1	Agent de cuisine
Adjoint technique	28 h 00	1	Cantonnier
Adjoint technique	3 h 00	1	Agent de surface
<b><u>Cadre d'emplois des agents techniques territoriaux des établissements d'enseignements</u></b>			
Adjoint technique des établissements d'enseignements	35 h 00	1	Aide à la classe de maternelle
Adjoint technique des établissements d'enseignements	1h45 / j scolaire	1	Surveillant restaurant scolaire
Adjoint technique des établissements d'enseignements	1h30 / j scolaire	1	Surveillant restaurant scolaire
Accompagnant des élèves en situation de handicap	1h35 / j scolaire	1	Accompagnant des élèves en situation de handicap

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget, chapitre 012

## **10 – Régime indemnitaire**

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des présents

VU

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.

- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- 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

**VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 24 mars 2023 relatif à la mise en place de 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

Vu les délibérations n° 2017-040 du 11 décembre 2017 portant sur le RIFSEEP, n° 2021-069 du 13 octobre 2021 portant sur la revalorisation de la part IFSE et n° 2022-12-D008 portant sur la revalorisation de la part CIA ;

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

## **BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint administratifs
- Rédacteurs
- Adjoint techniques
- Agent de Maîtrise
- ATSEM
- Adjoint techniques des établissements d'enseignements,

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

## **L'IFSE : PART FONCTIONNELLE**

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.



Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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 ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

#### **Modulation selon l'absentéisme :**

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle ;

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

#### a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
  - o Niveau hiérarchique
  - o Délégation de signature
  - o Type de collaborateurs encadrés
  - o Niveau d'encadrement
  - o Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
  - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Connaissance requise
  - o Technicité / niveau de difficulté
  - o Champ d'application
  - o Diplôme
  - o Certification
  - o Autonomie
  - o Rareté de l'expertise
  - o Influence/motivation d'autrui
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
  - o Contact avec publics difficiles

- Impact sur l'image de la collectivité
- Risque d'agression physique
- Risque d'agression verbale
- Exposition aux risques de contagion(s)
- Risque de blessure
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Liberté pose congés
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

- Valorisation contextuelle :

- Gestion de projets
- Tutorat
- Référent formateur

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montant plafond Annuel IFSE de la collectivité</b>
<i>C 1</i>	<i>Adjoint administratif : Secrétaire de Mairie</i>	<i>4 700 €</i>
<i>C 2</i>	<i>Agent service technique Agent administratif ATSEM Agent de restauration collective</i>	<i>3 600 €</i>

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant à 1 point = 2% de majoration

## **LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR**

Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante annuellement

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

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

### **Modulation selon l'absentéisme :**

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle ;

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

#### **A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs**

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

#### **B. Compétences professionnelles et techniques,**

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

#### **C. Qualités relationnelles,**

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

#### **D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur**

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montant plafond Annuel du CIA de la collectivité</b>
C 1	<i>Adjoint administratif : secrétaire de Mairie</i>	250 €
C 2	<i>Agent service technique Agent administratif Agent service comptabilité Agent technique d'hygiène ATSEM Agent de restauration collective</i>	250 €

⚠ Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants maxima diffèrent.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces part sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

Il appartient donc à l'organe délibérant de définir la répartition des parts entre l'IFSE et le CIA.

#### DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 01/05/2023 ;
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- Annule les délibérations n° 2017-040 du 11 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP, n° 2021-06 portant sur la revalorisation de la part IFSE et 2022-12-D008 portant sur la revalorisation de la part CIA.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	5	
	Nbre de collaborateurs (encadrés directement)	Il s'agit des agents directement sous sa responsabilité
	4	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4	
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	4	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail
	3	
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)	
1		
	25	
	Indicateur	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	5	
	Champ d'application	Si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"



	<b>4</b>	
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>5</b>	
	Certification	Le poste nécessite-t-il une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité...)
	<b>1</b>	
	Autonomie	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	<b>5</b>	
	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	<b>3</b>	
	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
	<b>1</b>	
	<b>28</b>	
	<b>Indicateur</b>	
<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p> <p><i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i></p>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	<b>5</b>	
	Contact avec publics difficiles	
	<b>3</b>	
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	<b>3</b>	
	Risque d'agression physique	
	<b>5</b>	
	Risque d'agression verbale	
	<b>3</b>	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	<b>5</b>	
Risque de blessure		
<b>10</b>		

	Itinérance/déplacements	Uniquement hors de la résidence administrative
	5	
	Variabilité des horaires	
	7	
	Contraintes météorologiques	
	3	
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	2	
	Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)
	2	
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école...)
	2	
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	3	
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité d
	3	
	Zone d'affectation	Éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès
	3	
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	3	
	59	
	<b>Indicateur</b>	
<b>Valorisation contextuelle</b> <i>ce critère complémentaire permet de valoriser des évènements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais</i>	Gestion de projets	Contribution à la gestion de projets sur un exercice
	3	
	Tutorat	Valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés....

peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre		À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	1	
	Référent formateur	Sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	1	
	5	
Maxi		117
	<b>Indicateur</b>	
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	4	
	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3	
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	5	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
5		
	17	

## Annexe 2 : grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

### A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

### B. Compétences professionnelles et techniques

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs

- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

**C. Qualités relationnelles**

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

**D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur**

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....
Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point



Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Part de la prime
0 à 15 points : 10 %
16 à 26 points : 50 %
27 à 36 points : 80 %
37 à 42 points : 100 %

### **11 – Questions diverses**

1 - SIVOSS de Brantôme : La toiture du gymnase est en cours de réparation. Les dégâts sont plus importants que prévus principalement dû au retard pour l'exécution des travaux. Les assurances ne veulent pas prendre en charge les dégâts complémentaires.

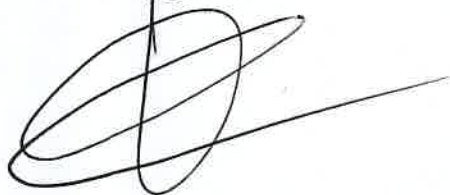
2 - Suite à l'installation du city stade et de l'aire de jeux, le site de la plaine des loisirs est très fréquenté. Serait-il envisageable d'avoir accès à des toilettes à proximité.

3 - Don d'un magnolia géant par la famille UTLLEY en souvenirs de Sarah. Il sera planté dans le parc face à la mairie.

4 – Rallye de Corvettes le 29 avril avec une halte à Bourdeilles. Une quinzaine de voitures stationneront sur le parking du champ de foire.

**Rien ne restant plus à l'ordre du jour, la séance est levée à 22 heures 00**

**Le Maire,  
N. DUSSUTOUR**



**Le secrétaire  
A. MOREL**

