

Commune d'Arces-Dilo

Synthèse - Conseil municipal

Séance du 13 DECEMBRE 2024 Convocation du 06 DECEMBRE 2024

Ordre du jour :

Désignation d'un secrétaire de séance

- 2024-46 : Adoption du Procès-Verbal du 14 Novembre 2024
- 2024-47 : Restructuration du bâtiment « LE LION D'OR » - Investissement et Financement prévisionnels
- 2024-48 : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Modification n°3
- 2024-49 : Subvention de Noël 2024 pour les enfants du regroupement pédagogique
- Questions et informations diverses

.....
L'an deux mil vingt-quatre,
13 décembre à 19 heures 00,

les membres du Conseil Municipal de la commune d'Arces-Dilo se sont réunis, sous la présidence de Madame Annie BAKOUR, Maire, en session ordinaire à la Mairie, salle du **CONSEIL MUNICIPAL**, sur convocation en date du **06 décembre 2024** et affichée au tableau des affichages le même jour.

Présents : Mesdames BAKOUR Annie (Pouvoir de Mme BILLET Aurélie), AUBRIT Sandrine, PISSIER Véronique (Pouvoir de M. LECOURIEUX Stéphane), et Messieurs LANGLOIS Mathieu, LEFEVRE Ludovic, ROUSSELLE Henri (Pouvoir de Mme BONNO Laurence), STOGNIY Sacha.

Absents excusés : Mme BILLET Aurélie, Mme BONNO Laurence, M. LECOURIEUX Stéphane.

Absents : M. DELOHEN André.

Secrétaire de séance : M. STOGNIY Sacha

.....

- Désignation du secrétaire de séance

Le conseil propose de désigner le secrétaire de séance en la personne de : **M. STOGNIY Sacha**

- 2024-46 : Adoption du Procès-Verbal du 14 Novembre 2024

Madame le Maire rappelle que chacun des conseillers a été destinataire du procès-verbal de la séance précédente.

Elle demande s'il y a des remarques quant à la rédaction de ce procès-verbal.

Madame le Maire passe ensuite au vote du procès-verbal .

Après en avoir délibéré, le **CONSEIL MUNICIPAL, à l'UNANIMITÉ,**

- Approuve le procès-verbal de la séance de conseil municipal du 14 Novembre 2024.

●2024-47 : Restructuration du bâtiment « LE LION D'OR » - Investissement et Financement prévisionnels

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal que lors de la séance du 28 mars 2024 il a approuvé la réalisation du projet de restructuration de l'ancien hôtel-restaurant « Le Lion d'Or » sur la base d'un investissement de 1 874 000 € HT, dont 1 394 000 € HT de travaux estimés après résultat de la consultation des entreprises et constat de l'obligation de relancer partiellement cette consultation.

Elle explique qu'à la suite de cette 2nde consultation, qui a concerné 4 lots, le coût de travaux pour l'ensemble des lots s'élève à 1 495 547,81 € HT et qu'en conséquence l'investissement prévisionnel nécessaire à la réalisation de cette opération est désormais estimé à 1 960 000 € HT (2 333 400 € TTC), dont 1 679 782 € HT pour la partie restaurant /bar/épicerie/hébergement de court séjour et à 280 218 € HT pour le logement du gérant. Le détail de cet investissement prévisionnel figure dans le tableau joint en annexe.

Elle informe qu'outre les aides de 110 000 € et 50 000 € du Conseil Départemental de l'Yonne et de l'ANCT déjà annoncées, la commune a obtenu une subvention de l'Etat de 319 231 € au titre de l'axe 3 du Fonds vert relatif au Recyclage foncier des friches et que les élus régionaux ont voté en commission permanente du 15 novembre une aide de la Région Bourgogne Franche Comté de 240 000 €.

Elle rappelle qu'à la suite de la délibération du 2 mai 2024, une convention de mutualisation des CEE a été signée avec le SDEY et que le montant de ces CEE, estimé à 50 000 €, sera réparti entre la commune (70 %) et le SDEY (30 %).

Elle signale aussi que les 2 demandes de subventions effectuées au titre de la DETR 2024 sont reportées sur 2025 et que leurs montants ont été actualisés à 456 083 € pour la partie restaurant /bar/épicerie/hébergement de court séjour et à 49 215 € pour le logement du gérant.

Elle indique que le solde sera financé par la récupération de la TVA en assujettissant les loyers de la partie restaurant + chambres à la TVA (320 026 €), par la récupération de la TVA par le biais du fonds de compensation de la TVA pour le logement du gérant (52 232 €), par des fonds propres (135 471 €) et par un emprunt complémentaire (490 000 €).

Elle rappelle enfin que, par délibération du 14 novembre, le Conseil municipal a retenu l'offre de la Caisse des Dépôts et Consignations pour l'emprunt de 490 000 € sur une durée de 25 ans.

Après en avoir délibéré, le **CONSEIL MUNICIPAL, à l'UNANIMITÉ,**

- Décide de réaliser l'opération de restructuration de l'ensemble immobilier du « café le Lion d'Or » sur la base du nouvel investissement prévisionnel et du plan de financement joints en annexe.

- Décide d'inscrire au budget les dépenses et recettes correspondant à cet investissement prévisionnel.

- Décide de maintenir les 2 demandes de DETR déposées en 2024 en actualisant leurs montants par rapport à cet investissement prévisionnel.

- Autorise le Maire à signer tout document nécessaire à la réalisation et au financement de cette opération.

●2024-48 : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Modification n°3

Par délibération n°133/2017, le conseil municipal du 21 décembre 2017 a voté la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 01 janvier 2018.

Cette délibération a été mise à jour par une première délibération n°38/2021 du conseil municipal du 24 Juin 2021, puis par une seconde mise à jour par délibération n°57/2022 du conseil municipal du 24 Novembre 2022.

Considérant que certains cadres d'emplois ne figurent pas dans cette délibération, il convient de l'actualiser, en intégrant les modifications ayant déjà eu lieu.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 714-1 et L 714-4 à L 714-13 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE ;

VU l'arrêté du 20 mai 2014 (pour les adjoints administratifs, les agents sociaux, les ATSEM, les opérateurs des activités physiques et sportives et les adjoints d'animation), l'arrêté du 19 mars 2015 (pour les rédacteurs, les éducateurs des activités physiques et sportives, les animateurs), l'arrêté du 3 juin 2015 (pour les attachés), l'arrêté du 23 décembre 2019 (pour les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs), l'arrêté du 29 juin 2015 (pour les administrateurs), l'arrêté du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 (pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise), l'arrêté du 30 décembre 2016 (pour les adjoints du patrimoine), l'arrêté du 7 décembre 2017 (pour les conservateurs du patrimoine), l'arrêté du 14 mai 2018 (pour les bibliothécaires, les conservateurs de bibliothèque, les attachés de conservation du patrimoine, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques), l'arrêté du 13 juillet 2018 (pour les médecins territoriaux), l'arrêté du 14 février 2019 (pour les ingénieurs en chef), l'arrêté du 8 avril 2019 (pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux), l'arrêté du 5 novembre 2021 pour les techniciens territoriaux), l'arrêté du 5 novembre 2021 (pour les ingénieurs territoriaux), l'arrêté du 2 novembre 2016 (pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement), l'arrêté du 23 décembre 2019 (pour les conseillers des activités physiques et sportives, les sage-femmes, les cadres de santé infirmiers, les cadres de santé paramédicaux et les puéricultrices cadres de santé), l'arrêté du 8 mars 2022 (pour les psychologues territoriaux), l'arrêté du 5 juillet 2024 (pour les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique à compter du 1^{er} septembre 2024),

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'avis du Comité Social Territorial,

Le Maire ou Président informe l'assemblée,

Le nouveau Régime Indemnitare 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 :

- D'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (I.F.S.E.),
- De manière facultative, d'un Complément Indemnitare Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.).

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 dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,

- Favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme,
- Fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction,
- Donner une lisibilité et davantage de transparence,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

L'I.F.S.E. est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Quant au C.I.A., celui-ci est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

I. Les bénéficiaires

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et **ayant une ancienneté d'un an dans la collectivité (Modification n°2 – CM du 24/11/2022)**.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Pour la filière administrative :
- **Les attachés,**
- Les rédacteurs,
- Les adjoints administratifs.
- Pour la filière technique :
- ✓ Les agents de maîtrise,
- ✓ Les adjoints techniques,
- Pour la filière sociale :
- ✓ Les ATSEM.
- Pour la filière animation :
- Les adjoints d'animation.

II. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

L'I.F.S.E. est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

A. Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste

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

Chaque poste doit être réparti au sein d'un groupe de fonctions selon les critères professionnels suivants :

Critères	Pour les agents relevant des cadres administratifs	Pour les agents relevant des cadres techniques	Pour les agents relevant des cadres de l'animation	Pour les agents relevant des cadres des ATSEM
<p>Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité de coordination, de conduite de projet ou d'opération, de suivi des dossiers stratégiques • L'ampleur du champ d'action en nombre de missions, en valeur • La responsabilité d'encadrement dans la hiérarchie 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité de coordination, de conduite de projet ou d'opération, • L'ampleur du champ d'action en nombre et niveau des missions • L'organisation des plannings, des équipes, des acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • La gestion des calendriers, des horaires • La gestion des publics sensibles, des acteurs • La gestion et la prévention des conflits 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité de coordination, de conduite de projet ou d'opération, • La gestion des publics sensibles, des acteurs • La gestion et la prévention des conflits
<p>Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances professionnelles, les formations suivies, la maîtrise des outils • L'autonomie, l'initiative, l'optimisation du poste de travail • La diversité et la simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets, la polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances professionnelles, les formations suivies, les habilitations, la maîtrise des outils et matériels • L'autonomie, l'initiative, l'optimisation du poste de travail • La diversité des tâches, la polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances professionnelles, les formations suivies • L'autonomie, l'initiative, l'optimisation du poste de travail • L'influence sur autrui 	<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances professionnelles, les formations suivies • L'autonomie, l'initiative, l'optimisation du poste de travail • L'influence sur autrui
<p>Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité pour la sécurité juridique, financière, le suivi des dossiers • Les relations internes et externes, le nombre d'interlocuteurs • Les facteurs de perturbation : accueil du public, déplacements, horaires flexibles 	<ul style="list-style-type: none"> • La vigilance face aux risques d'accidents, le respect des consignes de sécurité, le respect du matériel • Les relations internes et externes, le nombre d'interlocuteurs, la gestion des conflits • Les facteurs de perturbation : déplacements, travail physique ou à l'extérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité • La vigilance face aux risques d'accidents, le respect des consignes de sécurité, le respect du matériel • Les relations internes et externes, le nombre d'interlocuteurs, la gestion des conflits 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité • La vigilance face aux risques d'accidents, le respect des consignes de sécurité, le respect du matériel • Les relations internes et externes, le nombre d'interlocuteurs, la gestion des conflits

B. Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'I.F.S.E. peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères et modalités de modulation suivants :

- L'autonomie,
- La variété des tâches,
- La complexité des tâches,
- La connaissance du poste et des procédures.

C. Groupes de fonctions et montants

Les groupes de fonctions et montants maximaux annuels sont fixés de la manière suivante :

Filière administrative

Cadre d'emploi des Attachés (catégorie A)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Direction de la collectivité Secrétaire général de mairie,	36 210 €	0 €	36 210 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, Adjoint au Secrétaire général de Mairie Responsable de plusieurs services, Direction de pôle	32 130 €	0 €	32 130 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, Assistant de direction	25 500 €	0 €	25 500 €
Groupe 4	Chargé de mission	20 400 €	0 €	20 400 €
Cadre d'emploi des rédacteurs (catégorie B) <i>(Modification n°1 – CM du 24/06/2021).</i>				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétariat de mairie, responsable de service	17 480 €	600 €	17 480 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, de pilotage	16 015 €	480 €	7 000 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	14 650 €	360 €	6 000 €
Cadre d'emploi des adjoints administratifs (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétariat de mairie, responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	11 340 €	240 €	5 000 €
Groupe 2	Fonctions d'accueil, agent d'exécution	10 800 €	120 €	2 500 €

Filière médico-sociale

Cadre d'emploi des Assistants Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	ATSEM exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Filière animation

Cadre d'emploi des adjoints d'animation (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Filière technique

Cadre d'emploi des adjoints techniques (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €
Cadre d'emploi des agents de maîtrise (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Les montants de l'I.F.S.E. sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront donc proratisés en fonction du temps de travail.

D. Réexamen du montant

Le montant de l'I.F.S.E. fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emplois,
- 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.

E. Périodicité de versement

L'I.F.S.E. est versée mensuellement.

F. Modalités de maintien ou de suppression

Sauf dans les cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué, à savoir :

En cas d'absence pour :

- congé de maladie ordinaire,
- congé de longue maladie,
- congé de longue maladie d'office,
- congé de grave maladie,
- congé de longue durée,
- congé de longue durée d'office,
- cure thermale,
- indisponibilité,
- absence injustifiée,

L'I.F.S.E. mensuelle sera maintenue en totalité le premier jour d'absence. Au-delà, soit à compter du deuxième jour d'absence, elle sera supprimée dès lors que l'agent aura cumulé sur l'année glissante au moins 15 jours d'absence pour maladie (dans les cas énumérés ci-dessus).

Dans tous les autres cas d'absence, notamment en cas de :

- congé de maternité et états pathologiques,
- congé de paternité,
- congé d'adoption,
- congés annuels,
- congé de formation validé par l'autorité territoriale,
- maladie professionnelle dûment constatée,
- autorisation exceptionnelle d'absence validée par l'autorité territoriale,

L'I.F.S.E. sera versée en totalité pendant toute la durée de l'absence.

G. Clause de revalorisation

Le montant de l'I.F.S.E. sera revalorisé aux mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III. Le Complément Indemnitaires Annuel (C.I.A.)

Le C.I.A. est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

A. Montants et critères de versement

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'I.F.S.E., les plafonds annuels du C.I.A. sont fixés comme suit :

Filière administrative

Cadre d'emploi des Attachés (catégorie A)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Direction de la collectivité Secrétaire général de mairie,	6 390 €	0 €	6 390 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, Adjoint au Secrétaire général de Mairie Responsable de plusieurs services, Direction de pôle	5 670 €	0 €	5 670 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, Assistant de direction	4 500 €	0 €	4 500 €
Groupe 4	Chargé de mission	3 600 €	0 €	3 600 €
Cadre d'emploi des rédacteurs (catégorie B)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétariat de mairie, responsable de service	2 380 €	0 €	550 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, de pilotage	2 185 €	0 €	500 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	1 995 €	0 €	450 €
Cadre d'emploi des adjoints administratifs (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétariat de mairie, responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Fonctions d'accueil, agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Filière Médico-sociale

Cadre d'emploi des Assistants Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	ATSEM exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Filière animation

Cadre d'emploi des adjoints d'animation (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Filière technique

Cadre d'emploi des adjoints techniques (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Cadre d'emploi des agents de maîtrise (catégorie C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable d'un service et exerçant des fonctions d'encadrement	1 260 €	0 €	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0 €	200 €

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaire (I.F.T.S.),
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.),
- L'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (I.E.M.P.),

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPÁ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires et supplémentaires, astreintes...).

V. Maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'I.F.S.E. jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Après en avoir délibéré, le **CONSEIL MUNICIPAL, à l'UNANIMITÉ,**

- De modifier l'I.F.S.E. et le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- Que 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 du R.I.F.S.E.E.P. dans le respect des principes définis ci-dessus,
- De prévoir et d'inscrire chaque année au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime qui seront imputés au chapitre 012,
- Que la présente délibération entrera en vigueur dès sa transmission au contrôle de légalité.

2024-49 : Subvention de Noël 2024 pour les enfants du regroupement pédagogique

Madame le Maire indique que les institutrices souhaitent offrir un spectacle de Noël et un livre aux enfants des écoles du regroupement pédagogique. La somme allouée sera utilisée à cette fin.

Madame le Maire propose de **maintenir la subvention à 24 € par enfant.**

Après en avoir délibéré, le **CONSEIL MUNICIPAL, à l'UNANIMITÉ,**

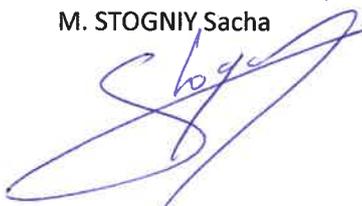
- Propose d'allouer une somme de 24 € par enfant pour le spectacle de Noël et l'achat d'un livre aux enfants des écoles du regroupement pédagogique pour le **Noël 2024,**
- Dit que les crédits sont prévus au budget de la commune,
- Autorise Madame le Maire à signer tout document utile afférant à cette affaire.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 19h45.

La séance du 13 DECEMBRE 2024 comprend les délibérations n° 46/2024 à 49/2024.

Questions et informations diverses : /

La secrétaire de séance,
M. STOGNIY Sacha



Le Maire,
Mme Annie BAKOUR



Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique de l'Etat.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères afférents à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximum.

Ce pourcentage sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- Les compétences professionnelles et techniques,
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication),
- L'ancienneté dans la collectivité,
- L'assiduité.

Le montant du C.I.A. est proratisé en fonction du temps de travail.

B. Périodicité de versement

Le Complément Indemnitare Annuel est versé annuellement en décembre de chaque année.

C. Modalités de maintien ou de suppression

Sauf dans les cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué, à savoir :

En cas d'absence pour :

- congé de maladie ordinaire,
- congé de longue maladie,
- congé de longue maladie d'office,
- congé de grave maladie,
- congé de longue durée,
- congé de longue durée d'office,
- cure thermale,
- indisponibilité,
- absence injustifiée,

le C.I.A. sera supprimé dès lors que l'agent aura cumulé sur l'année glissante au moins 15 jours d'absence pour maladie (dans les cas énumérés ci-dessus).

Dans tous les autres cas d'absence, notamment en cas de :

- congé de maternité et états pathologiques,
- congé de paternité,
- congé d'adoption,
- congés annuels,
- congé de formation validé par l'autorité territoriale,
- maladie professionnelle dûment constatée,
- autorisation exceptionnelle d'absence validée par l'autorité territoriale,

le C.I.A. sera versé en totalité pendant toute la durée de l'absence.

D. Clause de revalorisation

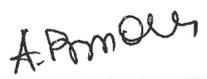
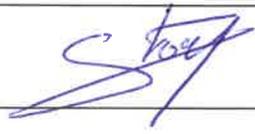
Le montant du C.I.A. sera revalorisé aux mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

IV. Cumul :

Les conditions de cumul sont identiques à celles instaurées pour les agents de l'Etat.

Table des signatures

Séance du Conseil municipal Vendredi 13 Décembre 2024

NOM	Prénom	Fonction	Signature
BAKOUR	Annie	MAIRE	
STOGNIY	Sacha	Conseiller Municipal	

Envoyé en préfecture le 14/03/2025

Reçu en préfecture le 14/03/2025

Publié le

ID : 089-218900140-20250313-2025_01-DE