

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL

du 18 octobre 2021

L'an deux mil vingt et un, le dix-huit octobre à 18 heures 30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, salle de la Mairie, sous la présidence de Aurélie ROCHER, Maire.

Présents : Aurélie ROCHER, Jacques DESMÉ, Sylvie CHEVALET, Thierry SAVATON, Marie-Pascale URSOT-BOUDET, Monique MAILLARD, Christine THIBAUT, Pascal FOURNIAU, Pierre GARNIER, Benoît GEINDREAU, Robert JUQUOIS.

Absents excusés : Marine BLANCHIN, Alain DAULÉAC, Alain COUVREUX, David LEGRAND.

Marine BLANCHIN a donné procuration à Aurélie ROCHER.

Alain COUVREUX a donné procuration à Thierry SAVATON.

Alain DAULÉAC a donné procuration à Jacques DESMÉ.

A été nommée secrétaire : Sylvie CHEVALET.

Nombre de conseillers en exercice : 15 ; Présents : 11; Représentés : 14.

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15/09/2021

Le Conseil Municipal ayant pris connaissance du procès-verbal du Conseil Municipal du 21 septembre 2021, et après en avoir délibéré, à l'unanimité des suffrages exprimés, approuve ledit procès-verbal, sans réserve.

CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE

Madame la Maire informe le Conseil Municipal que, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par le Conseil Municipal.

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

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

1 - La création d'un emploi d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe à temps complet, à compter du 01/11/2021.

Cet emploi pourrait être pourvu par un fonctionnaire de catégorie C de la filière technique, au grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe.

S'il ne peut être pourvu par un fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un agent non titulaire dont les fonctions relèveront de la catégorie C dans les conditions fixées à l'article 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe.

2 - De modifier ainsi le tableau des emplois.

3 - D'inscrire au budget les crédits correspondants.

TABLEAU DES EMPLOIS DES AGENTS COMMUNAUX

La Maire de CHAMPIGNY-SUR-VEUDE, rappelle au conseil municipal :

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

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, 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 à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

La Maire propose au Conseil Municipal,

D'adopter le tableau des emplois suivant :

CADRES OU EMPLOIS	CATEGORIE	POSTES POURVUS	POSTES À POURVOIR	DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE
Filière Administrative				
AGENTS TITULAIRES				
Rédacteur	B	1		35
Adjoint administratif territorial	C	1		28
TOTAL		2		
Filière Technique				
AGENTS TITULAIRES				
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	C	2	1	35
Adjoint technique territorial	C	2		35
Adjoint technique territorial	C	1		8
TOTAL		5	1	
Filière Technique				
AGENTS NON TITULAIRES				
Adjoint technique territorial	C	1		35
Adjoint technique territorial	C	1		15
Adjoint technique territorial	C	1		13
TOTAL		3		
TOTAL GENERAL		10	1	

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE : d'adopter le tableau des emplois ainsi proposé qui prendra effet à compter du 01/11/2021,

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget de la COMMUNE, chapitre 012 Charges de personnel, frais assimilés, articles 6411, 6413,

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

DELIBERATION RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL ET FIXANT LES CYCLES DE TRAVAIL

Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;

- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés : - Repos hebdomadaire : - Congés annuels : - Jours fériés : - Total	104 jours (52x2) 25 jours (5x5) 8 jours (forfait) 137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle 228 jours x 7 h = 1596 h arrondi légalement à 1600 h		1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes 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) ;

- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;

- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;

- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;

- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, **DECIDE** :

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :

Liste les services concernés et le cycle de travail correspondant :

Service administratif :

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4 ou 4,5 jours ;

Durée journalière de travail

La durée de travail ne peut pas dépasser 10 heures par jour.

La pause déjeuner sera de 30 minutes minimum.

L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures.

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est égal ou supérieur à 6 heures.

Durée hebdomadaire

La durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Service technique :

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours ;

La pause déjeuner est fixée de 12H00 à 14h00.

Service petite enfance :

-cycle de travail avec temps de travail annualisé

Durée journalière de travail

La durée de travail ne peut pas dépasser 10 heures par jour.

La pause déjeuner sera de 30 minutes minimum.

L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures.

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est égal ou supérieur à 6 heures.

Durée hebdomadaire

La durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 4 : Pour le cycle de travail annualisé, un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis mensuellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 5 : La délibération entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

DELIBERATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN CYCLE ANNUALISÉ

La Maire rappelle en outre que l'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de 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.

La Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour certains services des cycles de travail annualisés :

- **service petite enfance**

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, DÉCIDE :

Article 1 : Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, le service petite enfance est soumis à un cycle de travail annualisé, avec le rythme scolaire sur 36 semaines ;

Article 2 : Les agents publics relevant d'un cycle annualisé restent soumis de plein droit à l'ensemble des droits et obligations des agents publics, tels que définis notamment par les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

DÉLIBERATION FIXANT LES MODALITÉS D'EXERCICE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La Maire rappelle que les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent demander, s'ils remplissent les conditions exigées, à exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

La Maire rappelle au Conseil que conformément à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

1 - Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement : un fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps non complet ne peut donc bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ;

- aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

Le temps partiel sur autorisation accordé ne peut être inférieur à 50% du temps complet de l'agent.

2 - Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.

Pour les fonctionnaires

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;

- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine préventive.

Pour les agents contractuels de droit public

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

3 - Modalités

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

Article 1 : Organisation du travail

Pour le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être organisé dans le cadre : Hebdomadaire.

Pour le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans le cadre : Hebdomadaire.

Article 2 : Quotités de temps partiel

Pour le temps partiel de droit

Les quotités du temps partiel de droit sont obligatoirement fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. L'organe délibérant ne peut modifier ni restreindre les quotités fixées réglementairement.

Pour le temps partiel sur autorisation

1 - Les quotités de temps partiel sur autorisation seront fixées au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Article 3 : Demande de l'agent et durée de l'autorisation

Les demandes devront être formulées dans un délai de **2 mois** avant le début de la période souhaitée.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitées sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, la demande de surcotisation devrait être présentée en même temps que la demande de temps partiel.

La durée des autorisations est fixée **entre 6 mois et un an** renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Article 4 : Refus du temps partiel

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du Code des relations entre le public et l'administration : la motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel :

- la commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est fonctionnaire ;
- la commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est un agent contractuel de droit public.

Article 5 : Rémunération du temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Toutefois, les quotités de travail à temps partiel 80% et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7^{ème} (85,7%) et 32/35^{ème} (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Article 6 : Réintégration ou modification en cours de période

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (décès, divorce, séparation, chômage, maladie du conjoint, de l'enfant,...). Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

Article 7 : Suspension du temps partiel

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS DES SUJETIONS DE L'EXPERIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P)

Vu les grades détenus par les agents de la collectivité :

- pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS : l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,
- pour les REDACTEURS : l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,
- pour les ADJOINTS TECHNIQUES : l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP);

Vu la délibération n° 2017051 en date du 21/12/2017 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité ;

Vu l'avis de principe du Comité Technique en date du 13/12/2017 ;

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune.

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu ;

Considérant que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) ;

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1) Le principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du 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.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 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.

2) Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

3) La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'
Groupe 1	Secrétaire de mairie, responsable des services	8 740€	17 480 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE	Montant plafond à l'

		retenu par l'organe délibérant	
Groupe 2	Agent de services administratifs	5 400 €	10 800 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'
Groupe 1	Agent responsable des services techniques	5 670 €	11 340 €
Groupe 2	Agent des services techniques	5 400 €	10 800 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

4) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- 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 l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis ci-dessus.

5). Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

6). Périodicité de versement de l'IFSE :

Elle sera versée **mensuellement** et son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II -MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1) Le principe :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Les bénéficiaires :

Le CIA. est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

3) La détermination des montants maxima de CIA :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de la valeur professionnelle, l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail, l'absentéisme.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS	Montant maximum annuel du CIA en euros	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	650	9390

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du CIA en euros	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 2	350	5750

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	Montant maximum annuel du CIA en euros	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	650	6320
Groupe 2	350	5750

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4) La périodicité de versement du CIA :

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge la délibération antérieure n°2017051 du 21/12/2017, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV - DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/ 2022.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité, et décide à 14 voix pour, 0 voix contre, et 0 abstention :

Article 1er

D'instaurer le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2

D'autoriser Madame la Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

La délibération numéro 2017051 en date du 21/12/2017 est abrogée.

Article 4

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012, article 6411

DELIBERATION INSTAURANT LES INDEMNITES D'ASTREINTE ET DE PERMANENCE

Les agents des collectivités territoriales bénéficient d'une indemnité non soumise à retenue pour pension ou, à défaut, d'un repos compensateur :

- lorsqu'ils sont appelés à participer à une période d'astreinte;
- lorsque des obligations liées au travail imposent à un agent de se retrouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, sans qu'il y est travail effectif.

Madame la Maire indique qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.

Elle propose donc la mise en place de périodes d'astreinte en cas de travaux immédiats liés au réseau d'assainissement, d'événement climatique (neige, tempêtes, intempéries, etc...), de manifestations particulières (fêtes locales, Iris et Patrimoine, St-Louis).

Sont concernés les emplois de :

- adjoint technique,
- adjoint technique principal de 2ème classe,
- adjoint technique principal de 1ère classe,
- agents titulaires ou non titulaires.

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

- charge Madame la Maire de rémunérer ou de compenser le cas échéant et à défaut, les périodes ainsi définies conformément aux textes en vigueur,

- autorise Madame la Maire à prendre et à signer tout acte y afférent.

- Les crédits sont inscrits au budget.

LOYER MORGANE LEGROS 2 BIS RUE ST LADRE CHAMPIGNY-SUR-VEUDE

Madame la Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de mettre en place un bail commercial, au 2 Bis Rue St Ladre 37120 CHAMPIGNY-SUR-VEUDE , pour l'utilisation du local communal en pâtisserie, par Mme Morgane LEGROS.

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

- charge Madame la Maire d'effectuer un bail commercial, à compter du 01/11/2021, pour un loyer mensuel de 250 euros. Celui-ci sera rédigé par l'agence St-Louis immobilier à Champigny-sur-Veude,

- autorise Madame la Maire à prendre les décisions nécessaires et à signer toutes les pièces afférentes à ce dossier.

ASSUJETTISSEMENT DES LOGEMENTS VACANTS A LA TAXE D'HABITATION

Madame la Maire de Champigny-sur-Veude expose les dispositions de l'article 1407 bis du code général des impôts permettant au Conseil Municipal d'assujettir les logements vacants à la taxe d'habitation. Elle rappelle les conditions d'assujettissement des locaux et les critères d'appréciation de la vacance et précise qu'en cas d'imposition erronée liée à l'appréciation de la vacance, les dégrèvements en résultant sont à la charge de la collectivité.

Madame la Maire informe le Conseil Municipal que plusieurs logements sont vacants et qu'il convient de les assujettir à la taxe d'habitation.

Vu l'article 1407 bis du code général des impôts,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Décide d'assujettir les logements vacants à la taxe d'habitation, à compter du 01 janvier 2023.
- Charge Madame la Maire de notifier cette décision aux services préfectoraux.

DGF - DELIBERATION REACTUALISANT LA LONGUEUR DE LA VOIRIE COMMUNALE

Madame la Maire expose que le montant de la dotation globale de fonctionnement est calculé en fonction d'un certain nombre de critères, dont la longueur de la voirie publique communale.

La longueur de la voirie déclarée aux services de la préfecture par la commune doit être réactualisée.

Une mise à jour des voies communales pour prendre en compte l'ensemble des modifications et voies nouvelles communales a été établie le par les services techniques de la mairie.

Le linéaire de voirie représente un total de 23 874 ml appartenant à la commune.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- précise que la nouvelle longueur de la voirie communale est de 23 874 ml;
- autorise Madame la Maire à entreprendre toutes les démarches nécessaires et à signer les documents nécessaires à cet effet.

PROVISION POUR RECOUVREMENTS COMPROMIS ET DECISION BUDGETAIRE MODIFICATIVE N°4

Suite à une information du service de gestion comptable de Chinon, Madame la Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de constituer une provision au titre de recouvrements compromis.

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal décide, à l'unanimité, de constituer une provision d'un montant de 800,00 euros et accepte à l'unanimité la décision budgétaire modificative n°4 suivante :

6817 Dotations aux provisions pour dépréciation des actifs circulants	+ 800,00 euros
022 Dépenses imprévues - section de fonctionnement	- 800,00 euros

DECISION BUDGETAIRE MODIFICATIVE N°5

Madame explique au Conseil Municipal qu'il convient de prendre une décision budgétaire modificative pour la cession du droit d'utilisation des logiciels Ségilog - Berger-Levrault.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal accepte à l'unanimité, la décision budgétaire modificative n°5 suivante :

2051 Concessions droits similaires	+ 1000,00 euros
020 Dépenses imprévues - section investissement	- 1 000,00 euros

CONTRÔLE DES BRANCHEMENTS PRIVÉS AU RESEAU EUX USEES COLLECTIFS EN CAS DE VENTE IMMOBILIERE

Considérant,

Qu'il est important de veiller au bon fonctionnement du réseau public d'assainissement notamment par le biais des contrôles de conformité plus fréquents,

La nécessité d'harmoniser les pratiques entre **l'assainissement non collectif et l'assainissement collectif**,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- DÉCIDE de rendre obligatoire le contrôle des installations de collecte intérieure des eaux usées ainsi que leur raccordement au réseau public, **à l'occasion de toute mutation d'un bien immobilier** raccordé directement au réseau d'assainissement, à compter du 01 janvier 2022.
- PRÉCISE que ce contrôle sera opéré par le SATESE 37, Zone d'Activités N°1 du Papillon, 3 Rue de l'Aviation 37210 PARCAY-MESLAY, et que la prestation sera facturée directement au propriétaire qui vend son bien.

QUESTIONS DIVERSES

- Suite à sa visite de la Commune, la Société d'Horticulture de Touraine (SHOT) a décerné 3 pétales, pour le fleurissement.
- Nous tenons particulièrement à remercier Robert FOURNIAU pour le fleurissement et l'entretien régulier du monument aux morts.
- Une réunion de la commission fleurissement, espaces verts aura lieu à la mairie, le mercredi 03 Novembre.
- Un nettoyage d'Automne sera effectué le samedi 20 novembre de 9H à 12H, rendez-vous au parking Soutine, devant l'école élémentaire, toutes les personnes intéressées peuvent y participer.
- Les travaux de marquage au sol seront réalisés fin de la semaine 42, suite aux travaux de voirie effectués Rue du Champ de foire.
- D'importants travaux d'élagage ont été effectués au plan d'eau.
- Mme la Maire et les adjoints ont visité 2 stations d'épuration récentes. Une réunion de travail avec les élus est prévue, le mercredi 3/11 à la mairie, en présence de la SAFEGE, du SATESE et de l'agence de l'eau, pour la construction d'une nouvelle station d'épuration.
- Sylvie CHEVALET présente le nouveau logo de la commune réalisé par Géraldine MORISSET.
- Thierry SAVATON présente le nouveau site internet encore en construction.
- Le repas des aînés du 15 octobre s'est très bien passé, dans la convivialité et la bonne humeur. Les campinois étaient heureux de se retrouver après cette triste période de crise sanitaire.

La séance a été levée à 20H30.

Fait à Champigny-sur-Veude, le 26/10/2021

La Maire,
Aurélie ROCHER

