



Commune de Pillon

Compte rendu du Conseil Municipal

Réunion du 04/07/2019

Séance du 4 juillet à 20 heures 00

Sous la présidence de M. PERGENT Christian, le Maire.

Suite au non quorum atteint pour la réunion du 01/07/2019, Le Maire a convoqué une 2ème fois dans les délais légaux le conseil municipal.

2ème convocation adressée 01/07/19, avec l'ordre du jour suivant :

- 1 - Aménagement Route de St Laurent
- 2 - Travaux sylvicoles au Rassat - Devis
- 3 - Affaires diverses

Etaient présents :

M. BADEROT Thierry, M. DUBOIS Emmanuel, M. PERGENT Christian,
M. BERTHELEMY Florian, M. SIMON Serge,

Procurator(s) :

Etai(ent) absent(s) :

M. DURMARQUE Jean-Pierre, M. LEMMER Mathieu

Etai(ent) excusé(s) : Mme HACQUIN Hélène, M. MARTEL David, M.
LONGUEVILLE Patrick

A été nommé(e) comme secrétaire de séance : M. DUBOIS Emmanuel

Nombre de conseillers en exercice : 10 - Le quorum ne rentre plus en compte, pour cause que s'est une 2ème convocation : quorum non atteint à la réunion du 01/01/2019.

Le conseil Municipal a approuvé le Compte rendu du 25/03/2019

Le Conseil accepte à l'unanimité

1 - AMENAGEMENT ROUTE DE ST LAURENT

Délib n°2019/07/04/1

Le Maire fait part au Conseil municipal du devis établi par IDP Consult concernant les travaux d'aménagement de la Route de St Laurent en tant que Maître d'Oeuvre.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré vote à l'unanimité pour retenir ce projet et retient IDP pour la mission maîtrise d'oeuvre pour les travaux de l'aménagement de la route de St Laurent pour la somme de 2 500€ HT (deux mille cinq cent euros HT) +2.50% du montant des travaux retenus au stade de l'avant projet.

Pour : 5

Contre : 0

Abst : 0

2 – TRAVAUX SYLVICOLES AU RASSAT

Délib n°2019/07/4/2

Le Maire informe que depuis le 13 Mai 2019 de nouveaux devis ont été demandés pour faire les travaux sylvicoles au Rassat sur 2 ans. Les plus urgentes sont les parcelles 38 et 39a qui seraient faites sur la 1ère année. Le Maire propose 2 devis :

SOTREXBOIS pour la somme de 7 632.00€ HT (auquel il faut rajouter 899.33€ d'encadrement ONF).

Et

ONF propose 8 922.70€ HT

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré vote à l'unanimité pour le devis de SOTREXBOIS pour la somme de 7 632.00€ HT (sept mil six cent trente deux euros HT) auquel il faut rajouter 899.33€ d'encadrement ONF.

Pour : 5

Contre : 0

Abst : 0

3 – MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Délib n°2019/07/04/3

Le Maire présente au Conseil Municipal le nouveau régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), à mettre en place à compter du 1er Janvier 2017.

Institué dans la fonction publique d'État par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce nouveau régime indemnitaire a pour vocation de se substituer et de réduire le nombre de primes et indemnités existantes actuellement mises en oeuvre, dans un souci de simplifications des rémunérations indemnitaires.

Contexte juridique du RIFSEEP :

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire 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,

Vu l'avis du comité technique en date du 01/07/2019

;

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, appelé couramment par abréviation RIFSEEP, a été institué dans la fonction publique d'Etat.

Il va devenir le nouvel outil indemnitaire de référence dans celle-ci et, à ce titre, il va se substituer à de nombreuses primes et indemnités dans un souci de simplification des rémunérations indemnitaires.

Aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents corps de l'Etat. Le décret du 6 septembre 1991 susvisé établit une équivalence entre chaque grade de la fonction publique territoriale et un corps de la fonction publique d'Etat. En application de ce principe de parité, lorsque l'organe délibérant choisit de fixer un régime indemnitaire, il doit respecter les limites du RIFSEEP lorsque celui-ci s'applique aux corps de l'Etat équivalents aux grades concernés.

Dans ce cadre, les objectifs de ce nouveau régime indemnitaire seront :

> de prendre en compte les spécificités de certains postes > de favoriser la motivation > de se mettre en adéquation avec l'évolution de la réglementation

Présentation du RIFSEEP :

Le RIFSEEP se compose de deux parties :

* L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise * Le CIA : complément indemnitaire annuel
 IFSE :

L'IFSE repose sur l'évaluation de la fonction ainsi que sur l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Elle permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels des agents, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilité, en prenant en compte les périodes d'approfondissement de compétences techniques et de diversification de connaissances

L'IFSE est déterminée en groupes de fonctions, pour chaque cadre d'emplois, à savoir :

* 4 groupes de fonctions pour la catégorie A * 3 groupes de fonctions pour la catégorie B * 2 groupes de fonctions pour la catégorie C

Les différentes fonctions sont réparties dans chacun des groupes au regard des trois critères suivants :

* Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception : tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement d'une équipe, d'élaboration de dossiers stratégiques, de conduite de projet

* Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser les compétences

Sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement : contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée).

Le montant de l'IFSE est ensuite réexaminé régulièrement au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette notion se définit comme la connaissance acquise par la pratique. Elle se différencie de l'ancienneté (matérialisé par l'avancement d'échelon) et la manière de service, valorisée par le CIA.

② CIA :

Le CIA est attribué à l'agent en tenant compte de son engagement professionnel et sa manière de servir, appréciée à travers l'entretien professionnel.

Le CIA est alloué individuellement par l'application d'un taux allant de 0 à 100% au montant défini par un arrêté individuel.

DELIBERE :

Article 1 : l'IFSE et le CIA sont institués par la présente délibération.

Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE

L'IFSE est instituée

- * aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- * aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Sont concernés :

* C2 : 1 Adjoint Administratif principal de 2ème classe

Ta sont exclus :

* Les vacataires, * Les emplois occasionnels, * Les emplois saisonniers, * Les emplois aidés, * Les apprentis

L'FPSE est modulée en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 3 : Montants et modalités de versement de l'FPSE

Le classement de chaque emploi par groupe de fonction permet de déterminer le montant minimal et maximal de l'FPSE.

Il revient à l'organe délibérant de déterminer les montants minimal et maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chaque agent en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent dans la pratique selon les critères suivants :

* La capacité d'encadrement * La capacité à gérer des projets * Le niveau de qualification * Les formations suivies * L'approfondissement des connaissances, * L'acquisition de nouvelles compétences * La capacité à exploiter des connaissances pour les diffuser à autrui * La capacité à assurer les astreintes * La vigilance * La confidentialité

Ces montants maxi sont déterminés dans les tableaux ci-après.

Article 5 : Réduction ou suppression de l'FPSE

L'FPSE sera maintenue pendant les périodes d'absence du service, les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service ou de maladie professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

En congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie le RFPSE/FP est suspendu.

Article 6 : Actuellement de l'FPSE

Le montant de l'FPSE, et les bases prévues par la présente délibération sont révisés dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 7 : Beneficiaires du CIA

Le CIA est instituée

* aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel * aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel * Sont concernés les agents bénéficiaires de l'FPSE.

Ta sont exclus :

* Les vacataires, * Les emplois occasionnels, * Les emplois saisonniers, * Les emplois aidés, * Les apprentis

Le CIA est modulée en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 8 : Montant et modalités de versement du CIA

Le CIA peut couvrir de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation.

Ainsi, sont appréciés :

* La valeur professionnelle de l'agent, * L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions * le sens du service public * la capacité à travailler en équipe * la connaissance de son domaine d'intervention * l'attitude des objectifs fixés

L'organe délibérant détermine le montant maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur une l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'évolution professionnelle.

Le montant du CIA est déterminé dans les tableaux ci-après.

Le CIA sera versée annuellement en une seule fois.

Article 9 : Dispositions transitoires

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 - lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire 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'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans les tableaux ci-dessous conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

Article 10 : Dispositions finales

Les montants nécessaires sont inscrits au budget.

L'autorité territoriale est autorisée à attribuer les montants individuels par voie d'arrêté en application des dispositions de la présente délibération.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/07/2019

Tableaux des groupes de fonctions et des montants plafonds annuels de l'IFSE et du CIA conformes aux arrêtés ministériels applicables aux corps de l'État et ajustable en fonction de l'évolution de la réglementation.

GROUPE	CADRE D'EMPLOI	GRADE	IFSE annuel		CIA annuel
			Mini	Maxi	Maxi
CI	Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint Administratif principal de 2ème classe	1 350 €	11 340€	1 260€

Pour : 5

Contre : 0

Abst : 0

➤ **AFFAIRES DIVERSES**

- La ligne électrique qui passe sur la ferme de M. VERMUNT va être enterrée à sa demande le long du chemin communal.
- L'ouvrier communal est en poste depuis environ 2 mois (09/05) et fournit un travail satisfaisant.
- La classe de l'école de Rouvrois est maintenue.
- L'instruction étant devenue obligatoire à partir de 3 ans, le Maire a informé les personnes concernées.
- L'association « l'école buissonnière » a proposé de subventionner une parabole à usage dans la salle communale. Le conseil accepte, la Commune achètera la parabole
- Le panneau de l'entrée du village du côté de Billy a été volé.

Séance levée à 21h50