

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 04 DU 12 AVRIL 2023

L'an deux mille vingt-trois, le douze avril, le conseil municipal de la commune de VEYSSILIEU, légalement convoqué le sept avril 2023, s'est réuni en session ordinaire, à 19 heures 15, à la Mairie de VEYSSILIEU, sous la présidence de Madame Alexandra CONTAMIN, Maire.

PRESENTS : Alexandra CONTAMIN, Daphnée FERRET, Stéphane MATHIS, Stéphanie PINZETTA, Eric POUGET, Sophie GIORGI, Eliane RAIDELET, Felipe TAVARES.

ABSENTS EXCUSES : Christian LEFEBVRE, Sabrina SCHIZZI (donne pouvoir à Mr Stéphane MATHIS), Clément SICRET (donne pouvoir à Mme Alexandra CONTAMIN),

SECRETAIRE de séance : Stéphane MATHIS

Compte-rendu de la dernière séance :

Adopté à l'unanimité des présents

1 - DELIBERATION : Vote du Budget Primitif pour l'année 2023

Madame Le Maire présente au Conseil Municipal le **Budget Primitif 2023**.

Elle propose que le budget soit voté au niveau du chapitre en fonctionnement et en investissement.

Madame Le maire donne la parole à Madame FERRET, 1ère Adjointe aux finances.

Madame FERRET fait le point sur les travaux d'investissement réalisés en **2022** et présente les travaux et actions prévus en investissement pour **2023** :

- Finalisation de la restructuration du bâtiment communal en groupe scolaire : coût global de **1 411 833,61 €**, dont subventionné 28% par le Département via la dotation territoriale, 14% par l'Etat via la DETR, 7% par le Département via le plan relance de 2020 avec le covid, 24.7% via l'emprunt Banque des Territoires et 26.3% par de l'autofinancement via les ventes de terrains communaux.
- Réalisations de plusieurs devis travaux urgents fin 2022, à prioriser sur 2023:
 - devis voiries : mise en place d'un PPI, plan pluriannuel d'investissement validé lors du Conseil Municipal n°1 avec un programme de réfection des voiries jusqu'à fin du mandat en 2026 (dossier de subvention DETR en cours d'instruction, si refus le PPI sera révisé).
 - devis menuiseries anciennes écoles (validé en Conseil Municipal le 12 janvier 2023, démarrage des travaux en mai, projet subvention à 80% par

- le département et la CCBD).
 - devis sécurisation toiture / vitrail de l'église (dossier de subvention déposé au département en cours d'instruction et autres dossiers en cours de montage).
- Le site Internet est enfin opérationnel.
- La pose du défibrillateur a pris du retard suite à un problème de raccordement électrique, la pose vient juste d'être faite en 04/2023.
- Le PCS (Plan Communal de Sauvegarde) est achevé.
- Le DU (Document Unique) est en cours de réalisation.
- Démission de notre agent en contrat PEC, Mme MALVEZIN en 03/2023, contrat non remplacé à aujourd'hui, équivalent de 10H/ hebdomadaire. Mme MARTINEZ et Mme Le Maire assure le remplacement depuis. Nouvelle organisation à définir.
- Départ de notre cantonnier pour maladie, non remplacé à aujourd'hui, les élus sont en train de faire une analyse comparative de coût entre du recours à de la sous traitance et un poste en salarié. En effet, le faible volume horaire du contrat n'attire pas beaucoup de candidats, et la mutualisation avec des communes voisines a été étudiée mais écartées car elles sont déjà avec des agents à 35H de temps de travail.
- RPI : convention de 2012 obsolète à réviser afin d'obtenir révision de la compensation versée et obtention d'une compensation pour notre commune, coût estimé de la compensation versée 2023 en forte hausse avec indice Insee à 4%, et le nombre d'enfants scolarisés en maternelle + 57% dans nos coûts de fonctionnement 2023.
- Passage M57 au 01/01/2024: groupe de travail à constituer avant le mois de Mai (un minima de 6 élus), missions de transpositions de comptes à préparer en amont du BP 2024. Mise à jour de l'inventaire physique / et comptable en vue des bascules de modifications de comptes au 01/01/2024, et avec l'appui de la trésorerie de Crémieu jusqu'à 08/2023.
- Le remplacement d'un nouveau camion communal a été remis au budget 2023, puisque c'était un projet 2022 non réalisé, à voir en fonction de l'organisation trouvée si achat ou non.

Le Budget Primitif 2023 s'équilibre en recettes comme en dépenses, comme suit :

- Section de fonctionnement : 407 642.42€
- Section d'investissement : 367 010.10€

Proposition du **Budget Primitif 2023** suivant :

FONCTIONNEMENT - DEPENSES		
11	Charge à caractère général	163 570,00 €
12	Charges de personnels, frais assimilés	82 309,42 €
14	Atténuations de produits	29 000,00 €
65	Autres charges de gestions courantes	32 050,00 €
66	Charges financières	12 400,00 €
67	Charges exceptionnelles	5000,00 €
022	Dépenses imprévues	5000,00 €
023	Virement à la section d'investissement	78 313,00 €

FONCTIONNEMENT - RECETTES		
13	Atténuation de charges	550,00 €
70	Produits services, domaine et vente div.	35157,00 €
73	Impôts et taxes	166 691,00 €
74	Dotations et participations	72 868,00 €
75	Autres produits de gestion courante	3086,00 €
77	Produits exceptionnels	517,00€
002	Solde d'exécution reporté	128 773,42€

Section de fonctionnement équilibrée en dépenses et recettes pour 407 642.42€

INVESTISSEMENT – DEPENSES		
16	Emprunt et dettes assimilées	11 000,00 €
20	Immobilisations incorporelles	2500,00 €
21	Immobilisations corporelles avance sur construction	219 593,41€
23	Immobilisations corporelles	133 917,00 €

INVESTISSEMENT – RECETTES		
10	Dotations fonds divers et réserves	119 903,00 €
13	Subventions	48 670,00 €
021	Virement de la section de fonctionnement	78 313,00 €
024	Produits de cession immobilière	500,00€
001	Solde d'exécution reporté	119 624.41 €

Section d'investissement équilibrée en dépenses et recettes pour 367 010.10€.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

2023/04/01 : Vote : Pour : 10 Contre : 0 Abstention : 0

DECIDE à l'unanimité voter le **Budget Primitif 2023** au niveau du chapitre pour la section de fonctionnement, et au niveau du chapitre pour la section investissement.

ADOpte à l'unanimité le **Budget Primitif 2023** établi en conformité avec la nomenclature M14 et arrêté comme suit :

Équilibré en section de fonctionnement équilibrée en dépenses et recettes pour 407 642.42€.

Équilibré en section d'investissement équilibrée en dépenses et recettes pour 367 010.10€.

DONNE tous pouvoirs à Madame le Maire pour l'exécution de la présente délibération.

2 - DELIBERATION : RIFSEEP Mise en place (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Madame Le maire laisse la parole à Madame FERRET, 1ère Adjointe aux finances.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

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

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat

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

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu 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 (*Adjoint administratif, ATSEM*),

Vu 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 (*Rédacteur*),

Vu 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 (*Adjoint technique, Agent de maîtrise*),

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

Vu la délibération(s) n° 2010/99 en date du 29 novembre 2010 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité ;

. Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 16 Mars 2023;

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) ;

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

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.
- susciter l'engagement des collaborateurs

Il se compose en deux parties :

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.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

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,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

Les agents de droit privé ne peuvent bénéficier des dispositions prévues par la présente délibération.

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.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de la collectivité de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

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 plancher de la collectivité d'IFSE	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (30%)	Montant plafond à l'Etat
Groupe 1	Secrétaire général adjoint	2625	5 244 €	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 plancher de la collectivité d'IFSE	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (30%)	Montant plafond à l'Etat
Groupe 1	Secrétaire de mairie	2083	3 402 €	11 340 €

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 plancher de la collectivité d'IFSE	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (30%)	Montant plafond à l'Etat
Groupe 2	Agent d'intervention technique polyvalent Agent de service polyvalent	1155	3 240 €	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.

La PFA (Prime de Fin d'Année) versée actuellement représente 1/12 du traitement indiciaire brut. La transposition en IFSE, prévoit un minimum pour chaque groupe de fonction qui évoluera à l'identique d'un treizième mois (cf montant plancher de la collectivité).

4) Le réexamen du montant de l'IFSE :

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

Obligatoirement :

- 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.

- dans les cas suivants (facultatif) :
 - en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
 - en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
 - en cas de manquements en termes de conduite de projets
 - en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
 - en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
 - en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel (formations)

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

L'IFSE constitue un complément de rémunération.

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,
- En cas d'accident de service ou maladie professionnelle : cette indemnité sera maintenue intégralement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, pour adoption et pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...) cette indemnité sera maintenue intégralement.

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,
- aux agents contractuels de droit public 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 : disponibilité, assiduité, respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail dans le respect de l'organisation définie
- L'absentéisme....
- Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec les partenaires internes et externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel,
- La réalisation des objectifs définis lors de l'entretien professionnel,
- La volonté d'approfondir de nouvelles compétences

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie B (dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS	<i>Montant plancher de la collectivité</i>	Montant maximum annuel du CIA.	
Groupe de fonctions		Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (30%)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	100	378	5 958 €

Catégorie C (dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	<i>Montant plancher de la collectivité</i>	Montant maximum annuel du CIA	
Groupe de fonctions		Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (30%)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	100	378	3 780

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	<i>Montant plancher de la collectivité</i>	Montant maximum annuel du CIA	
Groupe de fonctions		Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (30%)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 2	100	378	3618

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.

Les Critères adoptés par l'organe délibérant sont les suivants :

- 25 % pour la ponctualité et l'assiduité
- 25% pour les initiatives
- 20 % pour l'organisation et le respect des délais
- 20 % pour la qualité des relations avec les collègues de travail et les usagers
- 10 % pour la capacité à se former (évolutions règlementaires)

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 en une seule fois 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.

5) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

L'autorité territoriale se réserve le droit de prévoir des modalités de suspension ou de modulation du CIA, notamment en cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent. Le montant du CIA sera alors attribué au prorata du temps de présence en position d'activité de l'agent.

Le CIA constitue un complément de rémunération.

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 : le CIA suivra le sort du traitement.
- En cas d'accident de service ou maladie professionnelle, le CIA sera maintenue intégralement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, pour adoption, les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...) cette indemnité sera maintenue intégralement.
- Le CIA pourra être modulé ou supprimé dans les cas suivants :
 - en cas de défaut avéré d'investissement professionnel ou manquement aux missions de service public
 - en cas de défaut avéré à travailler en équipe et à contribuer au collectif de travail dans le respect de l'organisation définie
 - en cas de manquements à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec les partenaires internes et externes, à s'impliquer dans les projets ou à participer activement à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel,
 - en cas d'absence de réalisation ou réalisation insuffisante des objectifs définis lors de l'entretien professionnel
 - en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre (formations)
 - en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
 - en cas d'absence non justifiée

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge, les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire :

- délibération n°2009/7/09 en date du 24 septembre 2009 reconduisant la prime de fin d'année pour le personnel communal ;

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet rétroactif au 01/01/2023.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

2023/04/02 : Vote : Pour : 10 Contre : 0 Abstention : 0

DECIDE à l'unanimité d'adopter la proposition de Mme Daphnée FERRET

DONNE tous pouvoirs à Madame le Maire pour l'exécution de la présente délibération.

QUESTIONS DIVERSES

Cour d'école : travaux de la semaine.

Inauguration du 16 avril 2023, organisation.

Nombreux dépôts sauvages....

Levée de séance à 20h24

CONTAMIN	Alexandra	
FERRET	Daphnée	
MATHIS	Stéphane	
PINZETTA	Stéphanie	
POUGET	Éric	
GIORGI	Sophie	
LEFEBVRE	Christian	Absent
SCHIZZI	Sabrina	Absente
RAIDELET	Eliane	
SICRET	Clément	Absent
TAVARES	Felipe	