

## Procès-verbal de la réunion du conseil municipal

Du 29 septembre à 19h00

### **Etaient présents :**

Mme LUMEN Julie, Mr RAYNE Jacques, Mr BONNAMY Patrick, Mme MOSCARDINI Laurence, Mr VITRAC Robert, Mme BONNAMY Aline, Mr LAFAGE Jean-Louis, Mr RENO Jean.

**Absents excusés :** Mr NOUVET Jean-Michel, Mr PUECH Jean-Louis, Mme QUILLÉVÉRÉ Célia

**Absents non excusés :** Mme FAURE Stéphanie, Madame MOINE Aude

### **Avaient donné pouvoir :**

**MR NOUVET Jean-Michel à MR LAFAGE Jean-Louis**

**Mr PUECH Jean-Louis à M. RAYNE Jacques**

**Mme QUIVÉLLÉRÉ Célia à Mme BONNAMY Aline**

Le quorum étant atteint, le conseil municipal peut valablement délibérer.

## **Ordre du jour**

	Approbation du Procès-Verbal du conseil municipal du 04 août 2025
1	RIFSEEP
2	Réfection du Monument aux Morts
3	Vente du local communal cadastré section B n°1010
	Questions diverses

Madame le Maire, Présidente de séance ouvre cette dernière à 19h03.

M. Jean RENO est nommé secrétaire de séance.

Madame le Maire donne lecture du compte rendu de la dernière séance du conseil municipal du 4 août 2025 et soumet celui-ci à l'approbation du conseil municipal.

Le compte-rendu ne faisant l'objet d'aucune observation, ce dernier est approuvé à l'unanimité.

Il est ensuite procédé à l'examen des affaires inscrites à l'ordre du jour.

Le conseil, après avoir entendu le rapporteur, délibère ainsi qu'il suit.

**Délibération 2025/1 : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

### **VU**

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2.,
- Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment ses articles L.712-1 et suivants, L.714-1 et suivants et L.714-4 et suivants,

- Code général de la fonction publique (CGFP), et notamment article L715-1 et suivants,
- Loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, et notamment son article 1,
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale,
- Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État,
- Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- L'arrêté du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- Les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 12/09/2025 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel :

**Le Maire informe l'assemblée,**

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

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

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

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

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

## **Bénéficiaires**

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

- Rédacteur
- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe

- Rédacteur principal 2ème classe
- Technicien principal 1ère classe
- Technicien principal 2ème classe
- Agent de maîtrise
- Adjoint administratif principal 1ère classe
- Adjoint administratif principal 2ème classe
- Adjoint technique principal 1ère classe
- Adjoint technique principal 2ème classe
- Adjoint d'animation principal 1ère classe
- Adjoint d'animation principal 2ème classe
- ATSEM principal 1ère classe
- ATSEM principal 2ème classe
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Adjoint d'animation

**Les agents de droit privé et les contractuels de droit public ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.**

## **L'IFSE : part fonctionnelle**

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

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

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

### **Modulation selon le temps de présence :**

Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30<sup>ème</sup> du montant mensuel. Dès lors, toute journée non travaillée pour congé de maladie ordinaire, ne donnera pas lieu à quelconque versement du régime indemnitaire.

### **Cas particulier du congé de longue maladie (CLM) et du congé grave maladie (CGM) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024 :**

Précédemment, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoyait la suspension des primes en cas de CLM, CGM et CLD.

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venu améliorer les garanties de prévoyance dans la Fonction Publique de l'État. Il modifie notamment, les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010, afin de prévoir que pendant les périodes de CLM et CGM, les fonctionnaires de l'État bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % la deuxième et troisième année.

Le maintien du régime indemnitaire est transposable à la Fonction Publique Territoriale dans les mêmes conditions pour le CLM et le CGM.

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

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

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

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

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte (Cf fiches de poste) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

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

Groupes de fonctions	Postes	Postes	Montant de référence
B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secrétaire général de mairie</li> <li>- Responsable Services techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur</li> <li>- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Technicien principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe</li> </ul>	12.000 €
B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de gestion administrative</li> <li>- Responsable Services techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur</li> <li>- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Technicien</li> </ul>	10.500 €
C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable Services techniques</li> <li>- Agent de gestion administrative</li> <li>- Agent polyvalent périscolaire</li> <li>- Agent restauration scolaire</li> <li>- Agent périscolaire</li> <li>- Agent gérant agence postale</li> <li>- Agent polyvalent des services techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de maîtrise</li> <li>- Adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Adjoint d'animation principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Adjoint d'animation principal 2<sup>ème</sup> classe</li> </ul>	9.000 €

	- Assistante maternelle - Agent d'entretien	- ATSEM principal 1 <sup>ère</sup> classe - ATSEM principal 2 <sup>ème</sup> classe	
C2	- Agent polyvalent Services techniques - Agent polyvalent périscolaire - Agent administratif - Agent d'entretien	- Adjoint administratif - Adjoint technique - Adjoint d'animation	7.500 €

Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leurs cadres d'emploi.

#### a) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés en cas de changement de grade (ancienneté, concours...) :

### Le CIA : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

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

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante annuellement. Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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

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

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

#### Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence et de congé maladie ordinaire supérieur à trois mois annuels consécutifs ou non, la collectivité ne versera aucun régime indemnitaire.

#### **Cas particulier du congé de longue maladie (CLM) et du congé grave maladie (CGM) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024 :**

La collectivité ne versera aucun complément d'indemnitaire annuel.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (4 critères de l'entretien professionnel)

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

GROUPE	Fonctions / Missions	Professions / Catégories	Plafond annuel (€)
B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secrétaire général de mairie</li> <li>- Responsable Services techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur</li> <li>- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Technicien principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe</li> </ul>	175 €
B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de gestion administrative</li> <li>- Responsable Services techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur</li> <li>- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Technicien</li> </ul>	175 €
C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable Services techniques</li> <li>- Agent de gestion administrative</li> <li>- Agent polyvalent périscolaire</li> <li>- Agent restauration scolaire</li> <li>- Agent périscolaire</li> <li>- Agent gérant agence postale</li> <li>- Agent polyvalent des services techniques</li> <li>- Assistante maternelle</li> <li>- Agent d'entretien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de maîtrise</li> <li>- Adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- Adjoint d'animation principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- Adjoint d'animation principal 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>- ATSEM principal 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>- ATSEM principal 2<sup>ème</sup> classe</li> </ul>	175 €
C2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent polyvalent Services techniques</li> <li>- Agent polyvalent périscolaire</li> <li>- Agent administratif</li> <li>- Agent d'entretien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adjoint administratif</li> <li>- Adjoint technique</li> <li>- Adjoint d'animation</li> </ul>	175 €

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article L714-4 et suivants du Code général de la fonction publique :

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

## DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 01/10/2025 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire) ;
- *Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;*
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

### PJ :

Annexe 1 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

## ANNEXE 1

### Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

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

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

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

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

#### **C. Qualités relationnelles**

Ponctualité	Points ..... / 3
Suivi des activités	Points ..... / 3
Esprit d'initiative	Points ..... / 3
Réalisation des objectifs	Points ..... / 3
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points ..... / 3
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points ..... / 3
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points ..... / 3
Qualité du travail	Points ..... / 3
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points ..... / 3
<b>Qualités relationnelles</b>	
Niveau relationnel	Points ..... / 2
Capacité à travailler en équipe	Points ..... / 2
Respect de l'organisation collective du travail	Points ..... / 2
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	
Potentiel d'encadrement	Points ..... / 3
Capacités d'expertise	Points ..... / 3
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points ..... / 3

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

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

Exemple de comportement	Affectation de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point

Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

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

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

Après en avoir délibéré, le conseil municipal approuve cette décision à l'unanimité de ses membres.

### **Délibération 2025/2 : Projet de réfection du monument aux morts - Place Pourquery**

Madame le Maire informe les membres du Conseil Municipal de la nécessité de procéder à la réfection du monument aux morts de la Place Pourquery car, à cause de son mauvais état, il y a un risque de chute de la statue du poilu en fonte de fer qui est dangereux et qui pourrait occasionner un accident grave pour les administrés.

Il y a quelques semaines, un technicien d'une entreprise spécialisée dans la rénovation des monuments aux morts, la SOCCRA, basée à Marsac-sur-l'Isle, est venue faire un diagnostic et a établi en fonction de l'altération du monument un devis.

Ce devis présente un montant total HT de 10 971.00 euros et ne présente aucun montant de TVA.

Concomitamment, une demande de subvention a été demandée au ONaCVG pour laquelle nous avons reçu une réponse positive d'éligibilité accordant une aide financière de 50% du montant HT de la dépense plafonnée à 5 000 euros.

De plus, nous avons sollicité le concours du Souvenir Français pour une participation financière au projet de réfection.

L'autofinancement communal pour ce projet serait au plus haut de 5 971.00 euros, sans le concours du Souvenir Français.

#### **Questions :**

Combien y a-t-il eu de devis ?

Nous avons fait faire deux devis mais la deuxième entreprise étant trop éloignée, a refusé de se déplacer.

Quelles sont les parties à réfectionner et en quelle matière ?

Le contour et les pieds du poilu jusqu'au niveau de la jambe gauche seront réfectionnés en fonte acier pour ce qui de l'extérieur. Un entretien intérieur sera aussi effectué, décapage puis peinture pour fonte antirouille.

**Il est donc proposé au Conseil Municipal de :**

- D'accepter et d'autoriser Mme le Maire à signer le devis pour un montant de 10 971 euros et de faire procéder à la réfection du monument dans les plus brefs délais,
- D'instruire les demandes de subventions auprès des différents organismes,
- D'imputer cette dépense en section d'investissement sur l'exercice budgétaire 2025.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal approuve cette décision à l'unanimité de ses membres.

**Délibération 2025/3 : Vente du local communal cadastré section B parcelle n° 1010**

Madame le Maire rappelle aux membres du Conseil Municipal que, par délibération du 4 août 2025, elle est autorisée d'une part, à procéder à la vente du bâtiment communal cadastré section B parcelle n° 1010 et d'autre part, à faire toutes les démarches nécessaires auprès du futur acquéreur.

Madame le Maire informe l'assemblée délibérante de sa rencontre avec le futur acquéreur, Monsieur Jean-Paul ESTEVE, afin de négocier la meilleure offre tarifaire pour la vente de ce local communal.

Ce dernier a fait une proposition d'achat pour la somme de 5 000 euros et supportera l'ensemble des frais de notaires lié à cette vente ;

**En conséquence, Madame le Maire propose au Conseil Municipal :**

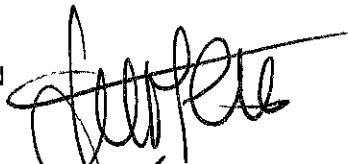
- D'accepter l'offre de prix de Monsieur ESTEVE Jean-Paul pour l'achat du local cadastré section B parcelle n° 1010 arrêtée à la somme de 5 000 euros ;
- D'autoriser Madame le Maire à signer tout document afférent à cette vente.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal approuve cette décision à l'unanimité de ses membres.

La séance a été clôturée à 19h49

Procès-verbal établi à Couze et Saint Front, le 3 octobre 2025.

Le Maire  
Julie LUMEN



Le secrétaire de séance  
Jean RENOU

**Questions diverses** N/A N/T