

CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 04 DECEMBRE 2017

L'an deux mille dix-sept, le lundi 4 décembre, à 18 h 30, le conseil municipal de la commune de Journac, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie, sous la présidence de Monsieur Olivier LERENARD, maire.

Date de convocation du conseil municipal : 27 novembre 2017.

Anne-Sophie UIJTTEWAAL est élue secrétaire et procède à l'appel des conseillers.

Présents : Olivier LERENARD, Anne-Sophie UIJTTEWAAL, Alain MAURIN, Marie-Pascale FRUGIER, Marie GABRIEL, Claire GRAMOND, Robert DESBORDES, Daniel GUILLON, Annie MASSIAS, Pascal GAYOU, Aurélien BOULESTIN, Philippe MONTIER

Absent représenté : Francis THOMASSON (procuration à Daniel GUILLON), Cindy BERNARD (procuration à Robert DESBORDES), Catherine VALLERY-RADOT (procuration à Philippe MONTIER)

APPROBATION PV DU 27 NOVEMBRE 2017

Il est approuvé par 15 voix pour.

PERSONNEL COMMUNAL

✓ Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le maire précise qu'il convient de mettre en place le RIFSEEP et propose d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts, selon les modalités ci-après :

- Une part fixe, l'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expertise professionnelle,
- Une part variable, le complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- attachés
- secrétaires de mairie,
- adjoints administratifs,
- agents de maîtrise,
- adjoints techniques,
- ATSEM

Modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique. Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'état ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Sort des primes en cas d'absence

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement)
- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants),
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement)
- congés de maternité, de paternité
- congés pour adoption

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

- Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de **différents groupes au regard des critères suivants :**

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- **Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions :**

Critère professionnel	Exemples d'indicateurs
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau de responsabilité Niveau d'encadrement Coordination équipe Coordination projet/conception Niveau d'implication dans l'atteinte des objectifs
Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance – Niveau de qualification Autonomie Initiative Habitations Complexité des tâches Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets Adaptabilité
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Responsabilités (financière, juridique, sécurité...) Tension mentale et nerveuse Utilisation de matériel spécifique Postures pénibles et répétitives Conditions climatiques

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- l'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions, de grade ou de cadre d'emplois.

En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

L'IFSE sera versée annuellement.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- ✓ La réalisation des objectifs
- ✓ Le respect des délais d'exécution
- ✓ Les compétences professionnelles et techniques
- ✓ Les qualités relationnelles
- ✓ La capacité d'encadrement
- ✓ La disponibilité et l'adaptabilité

Le CIA sera versé annuellement, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 7 : détermination des cadres d'emplois, des groupes et des montants maximaux

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

		Montant maximal individuel annuel	
Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	IFSE	CIA
Cadre d'emplois des attachés (catégorie A)			
Groupe 1	Responsable des services d'une collectivité, encadrement	8 400 €	2 800 €
Cadre d'emplois secrétaires de mairie (catégorie A)			
Groupe 1	Responsable des services d'une collectivité, encadrement	8 400 €	2 800 €
Cadre d'emplois des adjoints administratifs (catégorie C)			
Groupe 1	Emploi nécessitant une qualification ou une expertise particulière – polyvalence	3 780 €	1 260 €
Groupe 2	Fonctions d'accueil	3 450 €	1 150 €
Cadre d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C)			
Groupe 1	Encadrement d'une équipe. Emploi nécessitant une expertise particulière	3 780 €	1 260 €
Cadre d'emplois des adjoints techniques (catégorie C)			
Groupe 1	Emploi nécessitant une qualification ou une expertise particulière / polyvalence	3 780 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	3 450 €	1 150 €
Cadre d'emplois des ATSEM (catégorie C)			
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers/sujétions/expertise particulière	3 780 €	1 260 €

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le maire indique que cette indemnité remplace l'indemnité de fin d'année et propose que cette indemnité soit fixée à 1 250 €.

Le conseil municipal, décide à l'unanimité de valider cette proposition.

✓ Recrutement d'agents non titulaires pour assurer le remplacement d'agents indisponibles

Le maire rappelle que la collectivité peut avoir recours à des emplois non permanents pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire momentanément indisponible pour les motifs suivants :

- exercice des fonctions à temps partiel,
- congé annuel,
- congé de maladie, de grave ou de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de maternité ou pour adoption,
- congé parental ou congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national,
- rappel ou maintien sous les drapeaux ou participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire,
- autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le maire propose au conseil municipal de l'autoriser à signer les contrats de travail en fonction des besoins de remplacement en précisant l'emploi et le niveau de rémunération en cohérence avec les fonctions à assurer. Le conseil autorise le maire à l'unanimité.

✓ Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Le maire rappelle que certains agents peuvent être amenés, dans certains cas, à effectuer des heures supplémentaires. Il propose d'instituer l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant de l'ensemble des cadres d'emplois des catégories C et B.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires **demandés par l'autorité territoriale**.

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies, ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures dans lequel sont incluses les heures effectuées les dimanches, les jours fériés, ainsi que les heures supplémentaires de nuit.

BUDGETS : DÉCISIONS MODIFICATIVES

Monsieur le Maire expose au conseil municipal que les crédits prévus à certains chapitres du budget de l'exercice 2017 du budget **Assainissement** étant insuffisants, il est nécessaire d'effectuer les virements de crédits ci-après :

SECTION DE FONCTIONNEMENT

OBJET DES DEPENSES	DIMINUTION SUR CREDITS DEJA ALLOUES		AUGMENTATION DES CREDITS	
	chapitre et article	sommes	chapitre et article	sommes
Autres services extérieurs	011/6288	400,00		
Charges financières (intérêts des emprunts)			66/66111	400,00
TOTAUX		400,00		400,00

Le Conseil Municipal approuve les virements de crédits indiqués ci-dessus.

SYNDICAT VIENNE BRIANCE GORRE

✓ Adhésion de nouvelles communes

La commune doit se prononcer sur l'adhésion des communes de Ladignac le Long et Séreilhac au Syndicat Vienne Briance Gorre. Ces communes choisissent d'y adhérer car leur communauté de communes a pris la compétence « eau et assainissement ».

Le conseil municipal valide à l'unanimité.

✓ Rapport annuel

Daniel GUILLON présente le rapport annuel de l'année 2016 du syndicat Vienne Briance Gorre.

Le syndicat compte 46 communes, couvre 1 158 km² pour un bassin de populations de 90 168 habitants.

Prix TTC du service au m³ pour 120 m³ : 2 047 € TTC pour l'agence de l'eau Loire Bretagne et 2 147 € TTC pour l'agence de l'eau Adour Garonne.

Rendement du réseau de distributions : 81,39 %

Evolution du nombre d'abonnés : passage de 480 à 475.

Consommation : 44 884 m³ contre 43 414 m³ en 2015.

SEHV : ETUDE POUR L'INSTALLATION D'UN RESEAU DE CHALEUR

Le maire présente l'étude réalisée par le SEHV pour l'installation d'une chaufferie biomasse et réseau de chaleur dans le cadre de leur mission « Energie Service Publique ».

L'objectif de l'étude d'opportunité était de vérifier l'opportunité technico-économique concernant la mise en place d'une chaufferie biomasse et d'un réseau de chaleur alimentant :

- Restaurant Scolaire - Salle des Fêtes
- Ecoles Primaire et maternelle
- Ancienne Mairie
- « TAP »

Ce rapport présente les conclusions suivantes :

- L'implantation d'une **chaudière bois** automatique à granulés de bois **semble pertinente** sur ce périmètre ;
- La réalisation d'une **étude de faisabilité** par un bureau d'études est préférable.
- Subventions prises en compte, la mise en place d'une chaudière bois automatique à granulés constitue une **opportunité économique et environnementale** intéressante.
- Les **financeurs** potentiels sont le Conseil Départemental, l'ADEME via le SEHV, la DETR, le Conseil Régional
- Le projet permettrait une **diminution** des émissions de CO₂ de **33 tonnes** par an.

Le maire informe qu'il convient de procéder à une étude de faisabilité. Celle-ci serait subventionnée à hauteur de 80% par le SEHV. Le conseil municipal valide cette proposition à l'unanimité.

QUESTIONS DIVERSES

- Site internet communauté de communes

La communauté de communes vient de mettre en ligne son nouveau site internet consultable à l'adresse suivante : <http://valdevienne.fr/>

La séance est levée à 20h12.