



PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 14 décembre 2023

Sur convocation du 8 décembre 2023, le conseil municipal s'est réuni en session ordinaire le 14 décembre 2023 à 19h00, sous la présidence de M. Yves GUILLOTTE, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 18

Présents : Yves GUILLOTTE, Christiane MICHEL, Christian BOCQUET, Jacqueline CECCON Norbert CHIODINI, Jacqueline PECORARO, Jean BARDET, Brigitte BARRET, Michel SOCQUET-CLERC, Isabelle JOYE, Guy PHILIPPE, Sylvie AUROY

Pouvoirs : Valérie STEFANUTTI à Isabelle JOYE.

Excusés : Gilbert LIENARD, Olivier COUET, Marlène CHAFFARD, Stéphane GREVE, Aurore MOSSIERE.

Secrétaire de séance : Christian BOCQUET

Ordre du jour :

1. Modification de la régie de recettes « produits divers »,
2. Extension des écoles : validation de l'Avant-Projet Définitif (APD) et dépôt du permis de construire,
3. Attribution du marché d'aménagements localisés de voirie,
4. Avenant n° 1 à la convention relative à la création du service mutualisé Aménagement du territoire - Urbanisme,
5. Adoption du nouveau régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSSEP),
6. Instauration d'une participation financière à la protection sociale complémentaire des agents,
7. Versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat,
8. Régularisation de la prime de fin d'année,
9. Nouvelle convention de fonctionnement du service RH mutualisé,
10. Travaux électriques de sécurisation route de Véry.

Monsieur le Maire ouvre la séance à 19h00.

La lecture du compte rendu de la séance précédente n'ayant soulevé aucune observation, celui-ci est approuvé à l'unanimité.

Le rapport social unique (RSU) est présenté en application des dispositions du code général de la fonction publique :

Article L231-1

« Les administrations (...) élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (...),

déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public ».

Articles L231-3 et L231-4

« Le rapport social unique prévu à l'article L. 231-1 est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics (...), après avis du comité social territorial. Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné. (...). Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »

Le RSU de la commune a été réalisé par le service RH mutualisé en lien avec le centre de gestion de la Haute-Savoie et son portail numérique dédié au recueil des données sociales et sera publié sur le site internet de la commune.

I. Modification de la régie de recettes « produits divers » (DCM n° 23/53)

Vu les articles R.1617-1 à R.1617-8 du code général des collectivités territoriales relatifs à la création des régies de recettes, des régies d'avances et des régies de recettes et d'avances des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, notamment l'article 22,

Vu le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 5 juin 2014, portant création de la régie de recettes « produits divers »

Vu l'avis conforme du comptable public assignataire en date du

Considérant la nécessité de modifier la régie de recettes existante :

- En ajoutant comme le règlement accepté le prélèvement et en supprimant les espèces,
- En supprimant le transport scolaire, le TAP et les produits festifs.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité décide :

Article premier

La délibération en date du 5 juin 2014 portant création de la régie est abrogée. Il est institué une régie de recettes « produits divers ».

Article 2

Cette régie est installée 71 route de l'Eglise – 74330 CHOISY

Article 3

La régie fonctionne toute l'année

Article 4

La régie encaisse les produits suivants :

- Location de salles,
- Repas,
- Garderie périscolaire, centre de loisirs
- Produits divers.

Article 5

Les recettes désignées à l'article 4 sont encaissées selon les modes de recouvrement suivants :

- Carte bancaire,
- Prélèvement,
- Chèques.

Article 6

Un compte de dépôt de fonds est ouvert au nom du régisseur ès qualité auprès du comptable public assignataire.

Article 7

L'intervention d'un mandataire à lieur dans les conditions fixées par son acte de nomination.

Article 8

Le montant maximum de l'encaisse que le régisseur est autorisé à conserver est fixé à 3 000 €

Article 9

Le régisseur est tenu de verser au comptable public assignataire le montant de l'encaisse dès que celui-ci atteint le maximum fixé à l'article 8 et au minimum une fois par mois.

Article 10

Le régisseur verse auprès du comptable public assignataire la totalité des justificatifs des opérations de recettes au minimum une fois par mois.

Article 11

Le régisseur ne percevra pas d'indemnité de maniement des fonds selon la réglementation en vigueur.

Article 12



Le Conseil municipal et le comptable public assignataire sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente décision.

II. EXTENSION DES ECOLES : VALIDATION DE L'AVANT-PROJET DEFINITIF (PAD) ET DEPOT DU PERMIS DE CONSTRUIRE (DCM 23/54)

Vu la délibération n° 2018-23 du 31 mai 2018 portant lancement de l'étude de faisabilité du projet d'extension du groupe scolaire,

Vu la délibération n° 2021-42 du 19 octobre 2021 portant approbation du projet d'extension de l'école, autorisation au maire à lancer la consultation pour retenir un architecte et autorisation de solliciter un emprunt,

Vu la délibération n°2022-45 du 6 décembre 2022 portant approbation du choix de l'architecte et signature du marché de maîtrise d'œuvre,

Monsieur le Maire présente aux membres du Conseil municipal l'Avant-Projet Définitif (APD) réalisé par le cabinet d'architecture CHASSAGNE-DELETRAZ

L'APD répartit les différents espaces envisagés au sein du projet de l'extension des écoles pour une superficie de 350.53 m² comme suit :

- école élémentaire pour une superficie de 224.31 m² :
- Rez de chaussée : 117.89 m²
- Niveau – 1 : 106.42 m²

- école maternelle pour une superficie de 126.22 m²

Le montant des travaux s'élève à 1 361 665.40 € HT (Un million trois cent soixante et un mille six cent soixante-cinq euros et 40 cts) soit 1 633 998.48 € TTC (Un million six cent trente-trois mille neuf cent quatre-vingt-dix-huit euros et 48 cts).

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **Valide l'Avant-Projet Définitif** tel que présenté ci-dessus pour un montant de travaux de 1 361 665.40 € HT (Un million trois cent soixante et un mille six cent soixante-cinq euros et 40 cts) soit 1 633 998.48 € TTC (Un million six cent trente-trois mille neuf cent quatre-vingt-dix-huit euros et 48 cts).

- **Autorise** Monsieur le Maire à signer tout document afférent,
- **Autorise** Monsieur le Maire à demander toute subvention nécessaire à la réalisation desdits travaux auprès des partenaires associés,
- **Décide** de prévoir les crédits nécessaires au budget principal,
- **Autorise** Monsieur le Maire à déposer et signer le Permis de Construire concomitant.

III. ATTRIBUTION DU MARCHE D'AMENAGEMENTS LOCALISES DE VOIRIE (DCM 23/55)

Christian BOCQUET, maire-adjoint, informe les membres du Conseil Municipal que

Vu le programme de travaux retenu par la Commission voirie lors de leur réunion préparatoire au budget du 09/02/2023,

Vu le nouveau Code des marchés publics,

Vu l'avis d'appel public à la concurrence du 24 octobre 2023,

Vu la réunion d'ouverture des plis du 7 novembre 2023,

Vu le rapport d'analyse des quatre offres reçues avec notations du 14 novembre 2023,

Rappelant que les crédits nécessaires sont prévus au budget principal,

Considérant qu'il est nécessaire de réaliser des travaux divers de voirie, de bordures, de fourniture et de mise en œuvre de revêtements bitumeux, de marquage et de signalétique verticale en conformité avec le programme de travaux retenu,

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **Décide** de retenir l'entreprise EUROVIA sise 80 route des Ecoles à POISY (Haute-Savoie), inscrite au répertoire SIRET sous le numéro 433 888 674 00044 pour un montant de 283 528.00 € TTC (deux cent quatre-vingt-trois mille cinq cent vingt-huit Euros) ;
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer tout document afférent à ce dossier.

IV. AVENANT N° 1 A LA CONVENTION RELATIVE A LA CREATION DU SERVICE MUTUALISE AMENAGEMENT DU TERRITOIRE - URBANISME (DCM n° 23/56)

Yves GUILLOTTE, Maire, rapporteur

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT),

Vu la délibération n° 2016-67 du conseil communautaire en date du 7 juillet 2016 portant approbation du schéma de mutualisation de la CCFU,

Vu la délibération n° 2016-105 du conseil communautaire en date du 15 décembre 2016 portant création d'un service mutualisé Aménagement du territoire - Urbanisme,

Vu la convention relative à la création et au fonctionnement du service Aménagement du territoire - Urbanisme mutualisé (service commun) entre la CCFU et les communes de Sillingy, La Balme de Sillingy, Choisy, Nonglard, Mésigny et Sallenôves,

Les différentes lois de réforme des collectivités locales ont permis le développement d'outils de mutualisation. L'article L5411-4-2 du CGCT permet ainsi aux EPCI à fiscalité propre et à leurs communes membres de créer des services communs.

Suite à l'adoption du schéma de mutualisation par le conseil communautaire le 7 juillet 2016, un service Aménagement du territoire - Urbanisme commun, dit "service Urbanisme mutualisé", a été constitué au 1^{er} mars 2017 entre la CCFU et les communes de Sillingy, La Balme de Sillingy, Choisy, Nonglard, Mésigny et Sallenôves.

Une convention relative à la création et au fonctionnement de ce service, signée par les membres, définit les modalités de fonctionnement et de financement du service.

Les modalités de versement de la contribution annuelle au fonctionnement du service sont précisées par l'article 5 de ladite convention qui prévoit que la contribution annuelle au fonctionnement du service soit versée par les communes via une réduction de l'attribution de compensation dont elles bénéficient, ainsi que le permet le paragraphe 5 de l'article L5411-4-2 du code général des collectivités locales.

Afin d'apporter une meilleure lisibilité et plus de transparence sur les contributions des membres au service Urbanisme mutualisé au niveau des budgets, il est proposé de faire évoluer les modalités de versement des participations financières des membres afin de ne plus les faire passer par les attributions de compensation mais par un paiement direct des communes à la CCFU sur présentation d'un état des dépenses détaillé.

Pour ce faire, il convient de signer un avenant afin de modifier l'article 5 de la convention du service mutualisé Aménagement du territoire – Urbanisme, comme proposé dans le projet d'avenant n°1 joint. Les autres articles de la convention restent inchangés.

Le conseil municipal à l'unanimité :

Approuve l'avenant n°1 à la convention du service mutualisé Aménagement du territoire - Urbanisme, tel que joint en annexe, à la présente délibération,

Autorise Monsieur le Maire à signer cet avenant.

V. ADOPTION DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSSEP) (DCM n° 23/57)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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 de l'Etat,

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

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,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération du conseil municipal n° 20/02 du 23/01/2020 portant modification du RIFSEEP appelée à être abrogée à l'entrée en vigueur de la présente délibération,

Vu l'avis du comité social territorial placé auprès du CDG74 en date du 23 novembre 2023,

Considérant que les avantages collectivement acquis, non intégrés au RIFSEEP stricto sensu, sont maintenus par la collectivité selon les formes et modalités spécifiques prévues par la délibération du conseil municipal afférente (délibération n° 00/50 du 27/10/2000 modifiée par délibération du jour aux fins de régularisation des conditions de versement de la prime de fin d'année) ;

Considérant que les montants en euros indiqués dans la présente délibération sont des montants en euros bruts ;

Les collectivités membres du service RH mutualisé ont confirmé leur volonté d'harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (RH) afin de permettre une équité de traitement entre les agents à l'échelle du territoire et le développement d'une culture RH commune, tout en apportant un cadre sécurisé et cohérent à l'intervention du service RH. Au-delà, l'ambition est de poser un cadre commun capable de soutenir une dynamique positive de (re)valorisation salariale à l'échelon local, notamment à l'endroit des agents les plus précaires.

La commune souhaite s'engager pleinement dans cette démarche en proposant un RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) modernisé, établi sur les règles de la présente délibération.

Le RIFSEEP constitue en effet un élément déterminant du recrutement et du management des équipes. Il représente pour l'employeur public un levier fondamental de sa politique RH, contribuant à la fois à son

PV du 14 décembre 2023

image et au développement de son attractivité. Pour l'agent, il constitue un élément puissant de reconnaissance, de motivation et de fidélisation.

La proposition de nouveau RIFSEEP prend comme étalon, en l'adaptant, le cadre du RIFSEEP de la communauté de communes Fiers et Usses. Les dispositions proposées en révision concernent essentiellement :

- La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence : application des règles de l'Etat,
- Une meilleure définition des groupes de fonctions,
- La précision des cas de diminution éventuelle du régime indemnitaire,
- La clarification des conditions d'attribution de l'IFSE mensuelle,
- La suppression de toute condition d'ancienneté.

Sur un plan concret, les objectifs du nouveau RIFSEEP sont de :

- Mieux prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme (encadrement ou non) et reconnaître les spécificités de certains postes (technicité),
- Tenir compte des conditions d'exercice et de l'engagement professionnel des agents,
- Renforcer l'attractivité de la commune, fidéliser le personnel et faciliter le recrutement.

ARTICLE 1 - COMPOSITION

Le RIFSEEP se compose :

- D'une part fixe : l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**),
- D'une part variable : le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**CIA**).

L'IFSE est exclusivement versée sur une base mensuelle.

ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES

Les agents publics de la collectivité (agents stagiaires et titulaires et agents contractuels de droit public) sont éligibles au RIFSEEP, sous réserve que leur cadre d'emplois d'appartenance ou de référence ait été ouvert au bénéfice de ce dispositif par les textes nationaux.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas du RIFSEEP et, en conséquence, des dispositions prévues par la présente délibération.

ARTICLE 3 – MODALITÉS DE MODULATION ET DE VERSEMENT

Le RIFSEEP est versé au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent.

En cas d'absence de l'agent, le RIFSEEP est maintenu en appliquant les maxima autorisés par les textes pour les agents de la fonction publique d'Etat (cf décret n° 2010-997 précité). L'annexe à la présente délibération rappelle les conditions de modulation applicables en fonction du statut de l'agent et du type d'absence. Cette annexe est indicative, les textes la fondant étant susceptibles d'évoluer et s'appliquant alors de plein droit dès leur entrée en vigueur.

Pour les agents titulaires, l'IFSE et le CIA sont fixés par arrêté de l'autorité territoriale. Pour les contractuels de droit public, l'IFSE est fixée par le contrat et le CIA est fixé par arrêté de l'autorité territoriale. Le montant du RIFSEEP est établi pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein.

Les arrêtés et contrats emportant attribution de RIFSEEP exécutoires au moment de l'entrée en vigueur de la présente délibération demeurent applicables tant qu'ils n'ont pas été modifiés ou abrogés.

Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE mensuelle + IFSE annuelle + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat.

ARTICLE 4 – CUMUL AVEC D'AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS

Le RIFSEEP est cumulable avec d'autres primes et indemnités lorsque le cumul est autorisé par une loi ou un règlement. Il est notamment cumulable avec les :

- indemnités d'astreinte,
- indemnités d'intervention,
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- indemnités des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA, prime de pouvoir d'achat).

•

ARTICLE 5 – INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

5-1 Périodicité

L'IFSE est versée chaque mois.

5-2- Groupes de fonctions

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 agents sont réparties au sein de différents groupes, dits "groupes de fonctions", permettant, d'un part, la classification des emplois de la commune et, d'autre part, la détermination du montant d'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

Dans un objectif d'homogénéité de traitement, les groupes de fonctions sont établis par catégorie d'emplois (B/C) selon les critères professionnels et la grille de classification établis ci-après.

A/ Critères professionnels

ENCADREMENT	TECHNICITE	SUJETIONS PARTICULIERES
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
DEFINITION		
Tenir compte des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Tenir compte de contraintes particulières liées au poste : risques spécifiques et/ou responsabilités particulières
INDICATEURS		
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement direct/indirect ou responsabilité de coordination (à l'égard d'un certain nombre d'agents et/ou de secteurs spécifiques) - Responsabilité de projet ou d'opération - Ampleur du champ d'action (secteurs/domaines) - Influence du poste sur les résultats obtenus au sein de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> - Complexité des missions - Niveau de qualification, de formation ou d'habilitation détenu ou requis - Temps d'adaptation - Difficulté du poste - Autonomie, initiative, - Diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité/polyvalence des compétences - Technicité particulière de l'agent, niveau de technicité détenu ou attendu 	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de risque spécifique associé au poste ou au métier - Responsabilité relative à la sécurité/santé ou prévention (DUERP) - Responsabilité de gestion spécifique (juridique et/ou financière et/ou en termes de matériels/équipements) - Responsabilité financière spécifique - Confidentialité particulière - Itinérance ou déplacements fréquents - Présence obligatoire sur certains temps, lieux d'affectation spécifiques

B/ Grille de classification des emplois

La grille de classification des emplois ci-après emporte valeur indicative sur les emplois/métiers retenus par groupe de fonctions, ceux-ci étant susceptibles d'évoluer en fonction des mouvements de personnels, des évolutions de carrière des agents et des changements d'organisation de la collectivité.

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B

GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS - METIERS
B1	Agents assurant des fonctions d'encadrement avec une vision transversale et stratégique et/ou une capacité d'impulsion et de mise en œuvre des projets et politiques publiques	DGS/SG/Secrétaire de mairie Responsable intermédiaire prenant en charges de larges missions et/ou domaines
B2	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques approfondies, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives avancées, une polyvalence, un certain niveau de qualification et d'expérience et/ou un lien à l'égard de différents publics (usagers, élus...)	Responsable affaires générales et/ou urbanisme (ou assimilé)

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - METIERS	
C1	Agents assurant des fonctions d'encadrement transversal, en lien direct avec l'exécutif local et les élus en assurant auprès d'eux conseil, préparation et exécution des décisions	SG/Secrétaire de mairie
	Agents assurant des fonctions d'encadrement, de contrôle et/ou de coordination	Responsable enfance ou assimilé Responsable intermédiaire dans le domaine technique ou administratif
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent une technicité avérée, une habilitation ou un certain niveau de diplôme ou de formation	Agents polyvalents dans le domaine technique, enfance ou administratif
C2	Agents d'exécution dont les fonctions peuvent requérir une certaine technicité, habilitation ou formation, voire une adaptation aux outils et méthodes de travail sur un temps déterminé	Agents de terrain/de proximité intervenant notamment dans le domaine administratif (accueil), technique (agents techniques) ou de l'enfance (ATSEM, animateurs)
	Agents d'exécution (sans technicité spécifique) dont les fonctions ne nécessitent pas de formation/diplôme/certification ou habilitation particulière. La technicité du poste demande peu d'adaptation	Nouveaux arrivants sans formation sur des métiers relevant de la catégorie C

5-3- Montants de référence

CATEGORIE	GROUPES DE FONCTIONS	MINIMUM	MAXIMUM
B	B1	300 €	Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE mensuelle + IFSE annuelle + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (CIA + IFSE) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat
	B2		
C	C1	100 €	
	C2		

Le montant minimum est indiqué pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein. En cas de doute sur l'appartenance à un groupe de fonctions, la définition des groupes de fonctions doit primer sur les "emplois et métiers" retenus dans la présente délibération (voir tableaux ci-dessus).

5-4- Majorations possibles

Le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'une majoration mensuelle ou ponctuelle dans les situations ci-après déterminées, sachant que les majorations sont cumulatives :

- Majoration liée à l'exercice de missions relevant d'un emploi de catégorie supérieure : majoration possible lorsqu'un agent exerce ses missions sur un emploi ayant vocation à être pourvu par une catégorie hiérarchique supérieure à celle détenue ;
- Majoration liée à des sujétions particulières : majoration possible lorsqu'un agent est assujéti à des sujétions (nouvelles, temporaires ou permanentes) jugées particulièrement contraignantes et/ou dérogatoires par rapport à des emplois de même type (exemple : prise en charge d'une régie de recettes) ;
- Majoration liée à l'exercice de missions supplémentaires : majoration possible lorsqu'un agent réalise des missions supplémentaires (ponctuelles ou non) :
 - soit en dehors de son champ de responsabilité habituel (cf fiche de poste),
 - soit pour palier une absence (intérim),
 - soit pour un surcroît exceptionnel d'activité ;

Exemples :

- agent nommé assistant, référent ou conseiller de prévention des risques professionnels,

- agent nommé tuteur d'un apprenti, d'un stagiaire de l'enseignement supérieur, d'un emploi aidé ;
- Majoration liée à l'expérience acquise depuis un certain nombre d'années, et/ou à la mobilisation spécifique de **compétences**, bénéficiant au service ou à la collectivité (exemple : formateur interne)
- Majoration liée à des difficultés de recrutement.

5-5- Réexamen

La revalorisation ou la diminution éventuelle du montant de l'IFSE (après réexamen) sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

A/ Revalorisation éventuelle

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, selon les critères suivants :
 - capacité à exploiter l'expérience acquise,
 - connaissance du poste et des procédures,
 - formations suivies,
 - acquisition de savoir-être et savoir-faire (autonomie, polyvalence...),
 - approfondissement de techniques et pratiques (montée en compétence).

B/ Diminution éventuelle

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions (pour un emploi avec moins de responsabilités),
- en cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- en cas de manquements avérés de suivi des projets exigés par l'emploi occupé,
- en cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique,
- en cas d'absence persistante de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles.

Le réexamen sera établi au regard de la fiche de poste à jour de l'agent. Il ne pourra être fondé sur des motifs disciplinaires.

ARTICLE 6 – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

6-1- Périodicité

Le CIA est versé une fois par an, en principe au mois de février.

6-2- Critères

Le CIA ne peut être versé que si l'agent a préalablement fait l'objet d'un entretien professionnel dont le compte-rendu a été signé et visé dans les conditions prévues au décret n° 2014-1526 (précité), ainsi que transmis à la direction de la commune pour valider et autoriser le paiement.

Les critères généraux à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

6-3- Montants de référence

Le CIA est versé sur la base d'un montant de référence fixe déterminé ci-après par catégorie (B/C), proratisé le cas échéant en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent sur l'année civile écoulée (période du 01/01 N-1 au 31/12 N-1), auquel est appliqué ensuite un pourcentage de 0% à 100% retenu par la hiérarchie suite à l'entretien professionnel.

Le pourcentage de 0% à 100% exprime le niveau d'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, sur la base des critères généraux précités.

Les montants de référence sont les suivants (pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein) :

- 600 € pour les agents rattachés aux groupes de fonctions B1 et B2,
- 500 € pour les agents rattachés aux groupes de fonctions C1 et C2.

Pour les agents contractuels, la catégorie de référence (B/C) et le groupe de fonctions de rattachement sont indiqués dans le contrat de travail.

Pour rappel, le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat.

Le conseil municipal à **l'unanimité** :

PV du 14 décembre 2023

- **Adopte** le nouveau RIFSEEP dans les conditions prévues à la présente délibération et applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 aux agents publics de la collectivité,
- **Abroge**, à compter de la même date, la délibération du conseil municipal n° 20/02 du 23/01/2020 (voir visas) ainsi que les dispositions de la délibération du conseil municipal n° 00/50 du 27/10/2000 relatives aux points B à E et aux conditions d'attribution du régime indemnitaire, seules subsistant les dispositions relatives à la prime de 13^{ème} mois (point A de la délibération),
- **Adopte** l'annexe sur les conditions de modulations du nouveau RIFSEEP,
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à l'exécution de la présente délibération,
- **Prévoit et inscrit** au budget les crédits nécessaires.

VI. INSTAURATION D'UNE PARTICIPATION FINANCIERE A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS (DCM n° 23/58)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 23 novembre 2023 ;

Les collectivités membres du service RH mutualisé ont confirmé leur volonté d'harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (RH) afin de permettre une équité de traitement entre les agents à l'échelle du territoire et le développement d'une culture RH commune, tout en apportant un cadre sécurisé et cohérent à l'intervention du service RH. Au-delà, l'ambition est de poser un cadre commun capable de soutenir une dynamique positive de (re)valorisation de pouvoir d'achat à l'échelon local, notamment à l'endroit des agents les plus précaires.

La commune souhaite s'engager pleinement dans cette démarche en proposant une politique d'action sociale modernisée reposant sur deux axes :

- L'aide aux loisirs, à travers l'adhésion au comité national d'action sociale (déjà active),
- L'aide à la santé, à travers la mise en place de la participation à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle santé/prévoyance).

La présente délibération a pour objet de fixer les règles en matière de participation à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents.

L'article 4 du décret n° 2011-1474 (précité) prévoit ainsi que :

« Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder leur participation au bénéfice de leurs agents, pour l'un ou l'autre des risques "santé" et "prévoyance" ou pour les deux. Cette participation peut être accordée soit au titre de contrats et règlements auxquels un label a été délivré, soit au titre d'une convention de participation. Les choix opérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics interviennent après avis du comité technique ».

Il est proposé que la commune instaure, à compter du 1^{er} janvier 2024, une participation financière à la protection sociale complémentaire au titre des risques santé et/ou prévoyance, dans le cadre de la procédure de labellisation, selon les modalités suivantes :

- Une participation financière ouverte sur les deux risques santé et prévoyance,
- Une participation financière ouverte à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut (public ou privé) et quelle que soit la quotité horaire hebdomadaire de travail, proratisée au temps de présence de l'agent uniquement en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de mois,
- Une participation financière plafonnée à 30 € bruts mensuels par agent, notamment en cas de cumul des deux contrats santé et prévoyance,
- Une participation financière versée, sous réserve que l'agent souhaitant en bénéficier justifie d'une attestation d'adhésion à un contrat santé labellisé et/ou à un contrat de prévoyance-maintien de salaire labellisé solidaire et responsable conformément au décret n° 2011-1474 susvisé, stipulant le montant de la cotisation ainsi que les dates de couverture de contrat,
- Une participation financière plafonnée au montant de la cotisation en cas de cotisation santé ou prévoyance versée par l'agent inférieure à 30 € par mois,
- Un versement effectué sur la paye de l'agent jusqu'à la date de fin de couverture du ou des contrat(s) visé(s) ou jusqu'à l'arrêt de production des justificatifs nécessaires par l'agent.

Il appartient en effet à l'agent de justifier de la souscription d'assurance/mutuelle à son arrivée dans la collectivité (avant le 5 du mois pour bénéficier d'un premier versement sur la paye du mois d'arrivée) et à chaque date anniversaire du contrat visé. A défaut, il encourt un non-versement ou, le cas échéant, un versement sans effet rétroactif.

Il appartient à l'agent d'effectuer les démarches nécessaires directement auprès de son assureur et de se montrer vigilant sur la transmission, en temps et en heure, des justificatifs demandés.

Le conseil municipal à l'unanimité :

- **Approuve** l'instauration à compter du 1^{er} janvier 2024 d'une participation financière à la protection sociale complémentaire au titre des risques santé et/ou prévoyance, dans le cadre de la procédure de labellisation, au bénéfice des agents publics et privés de la collectivité, sur leur demande et selon les modalités prévues à la présente délibération, plafonnée à hauteur de 30 € bruts mensuels,
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à la présente délibération,
- **Prévoit et inscrit** au budget les crédits nécessaires.

VII. VERSEMENT DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (DCM n° 23/59)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du comité social territorial placé auprès du CDG74 en date du 23 novembre 2023 ;

Le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 a ouvert aux agents de la fonction publique territoriale le bénéfice d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, sous réserve de respecter diverses conditions dont celle principale de bénéficier de revenus annuels inférieurs à un certain montant fixe, le montant de la prime déterminé par le décret étant lui-même dégressif à mesure que les paliers de revenus augmentent. En résumé, la prime ouverte cible en priorité les plus bas revenus (agents de catégorie C en principe), avec une prime pouvant atteindre 800 € pour un agent dont le revenu annuel est inférieur à 23 700 € bruts annuels, puis diminuant de 100 € environ par paliers successifs pour enfin être fermée aux agents dont les revenus sont supérieurs à 39 000 € bruts annuels (agents de catégorie A et certains agents de catégorie B en principe).

Une simulation d'impact financier a été établie.

Par avis concordant, les collectivités membres de la communauté de communes Fier et Usse (CCFU) ont, lors d'une réunion de Bureau récente, décidé d'adopter une position de principe commune consistant à octroyer cette prime aux agents du territoire susceptibles d'en bénéficier (selon les conditions du décret applicable). Compte tenu des capacités financières des collectivités, le montant de la prime a été établi à 80% du montant maximum prévu par le décret par palier de rémunération.

L'objectif est double :

- Traiter de manière uniforme tous les agents du territoire de la CCFU,
- Apporter un soutien supplémentaire aux agents actifs disposant de faibles revenus, précarisés dans le contexte socio-économique actuel, que la mécanique de versement de la prime permet de toucher plus favorablement.

Le conseil municipal à l'unanimité :

- **Approuve** le versement, sur la paye de janvier 2024, de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat selon les conditions fixées au décret n° 2023-1006 pour les objectifs rappelés ci-avant,
- **Dit** que le montant de la prime est établi à 80% du montant maximum prévu par le décret précité par palier de rémunération,
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer les actes nécessaires à l'exécution de la présente délibération,
- **Prévoit et inscrit** au budget les crédits nécessaires.

VIII. REGULARISATION DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE (DCM n° 23/60)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L714-4 à L714-13,

Vu les décrets et circulaires applicables,

Vu la délibération du conseil municipal n° 00/50 du 27/10/2000 portant régime indemnitaire du personnel communal,

Considérant que les avantages collectivement acquis sous forme de compléments de rémunération (prime de 13^{ème} mois) ont été maintenus par la délibération du conseil municipal n° 97/26 du 20/06/1997 puis précisés par la délibération n° 00/50 du 27/10/2000 ;

Le dispositif de maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération (cas du 13^{ème} mois de Choisy) peut être régulièrement pérenniser, sous réserve du respect par la collectivité de quatre conditions principales :

- 1- Que le complément de rémunération ait été mis en place avant le 28 janvier 1984 (cas de la commune de Choisy puisque l'instauration du 13^{ème} mois date de 1977),
- 2- Que le complément de rémunération, considéré comme un avantage collectivement acquis, ait été maintenu par délibération, notamment suite à l'adoption de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 (ce qui est le cas de la commune de Choisy avec la délibération de maintien adoptée en 1997),
- 3- Que le complément de rémunération ait été pris en compte dans le budget de la collectivité (cas de la commune de Choisy depuis l'origine),
- 4- Que la collectivité n'ait pas rajouté ou retranché de conditions spécifiques (de montant, d'octroi...) au versement dudit complément de rémunération.

PV du 14 décembre 2023

Or, la délibération n° 00/50 du 27/10/2000 pose problème dans la mesure où celle-ci est venue abroger la délibération n° 97/26 maintenant la prime de 13^{ème} mois, tout en introduisant une condition d'octroi non prévue à l'origine, à savoir une attribution "à partir de deux ans de services effectifs", c'est-à-dire à la condition pour l'agent de justifier de deux ans d'ancienneté au moment du versement.

Le Conseil d'Etat rappelle que les conditions d'octroi fixées à l'origine pour un complément de rémunération constituent en elles-mêmes un avantage acquis et que, par conséquent, leur modification (par exemple l'instauration de critères liés à l'ancienneté ou à la manière de servir), postérieure à l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est irrégulière (voir arrêts du Conseil d'Etat du 1^{er} octobre 1993, req. n°97549 et du 15 février 1995, req. n°105003).

Au-delà de son caractère irrégulier, cette condition d'ancienneté s'avère aujourd'hui contraire à la volonté affichée sur le territoire de fidéliser et de valoriser le personnel par l'attribution de conditions de rémunération sécurisées et optimisées (voir système de RIFSEEP aujourd'hui proposé), notamment à l'endroit des agents les plus précaires (à savoir les plus sensibles l'octroi ou non d'un 13^{ème} mois sur leurs deux premières années de service).

En outre, les agents de la commune s'avèrent très attachés au maintien de la prime de 13^{ème} mois, versée sur paye de décembre.

Par conséquent, il est proposé de modifier le point A de la délibération n° 00/50 du 27/10/2000 en modifiant la seule ligne (italique) prévue sur les conditions de versement (bas de page 2 de la délibération). Cette ligne est supprimée et remplacée par la ligne suivante :

"Prime versée sur paye de décembre de chaque année selon un état établi par le Maire, sans condition d'ancienneté ou de service effectif minimal de l'agent public".

Le conseil municipal à l'unanimité :

- **Modifie** la délibération du conseil municipal n° 00/50 du 27/10/2000 (jointe en annexe) selon les modalités prévues à la présente délibération (point A uniquement),
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à l'exécution de la présente délibération,
- **Prévoit et inscrit** au budget les crédits nécessaires.

IX. NOUVELLE CONVENTION DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE RH MUTUALISE (DCM n° 23/61)

Monsieur Yves GUILLOTTE, Maire, rapporteur

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT),

Vu la délibération n° 2016-67 du conseil communautaire en date du 7 juillet 2016 portant approbation du schéma de mutualisation de la CCFU,

Vu la délibération n° 2016-106 du conseil communautaire en date du 15 décembre 2016 portant création d'un service ressources humaines commun,

Vu la dernière convention relative au fonctionnement du service ressources humaines mutualisé (service commun) entre la CCFU et les communes de La Balme de Sillingy, Sillingy, Nonglard, Choisy et Lovagny, Les différentes lois de réforme des collectivités locales ont permis le développement d'outils de mutualisation. L'article L5411-4-2 du CGCT permet ainsi aux EPCI à fiscalité propre et à leurs communes membres de créer des services communs.

Suite à l'adoption du schéma de mutualisation par le conseil communautaire le 7 juillet 2016, un service ressources humaines commun, dit "service RH mutualisé", a été constitué au 1^{er} janvier 2017 entre la CCFU et les communes de La Balme de Sillingy, Sillingy, Nonglard et Choisy. La commune de Lovagny a intégré ce service le 1^{er} janvier 2023.

Par un courrier en date du 27 avril 2023, la commune de La Balme de Sillingy a fait part de son souhait de quitter le service RH mutualisé et de résilier la convention relative au fonctionnement du service au 31 décembre 2023.

Il convient à cet effet de signer une nouvelle convention relative au fonctionnement du service ressources humaines mutualisé entre la CCFU et les communes membres du service : Sillingy, Nonglard, Choisy et Lovagny. Cette convention prendra effet le 1^{er} janvier 2024.

Le conseil municipal à **12 voix pour et 1 abstention** :

- **Adopte** la nouvelle convention relative au fonctionnement du service ressources humaines mutualisé jointe en annexe,
- **Autorise** Monsieur le Maire à signer cette convention.

X. TRAVAUX ELECTRIQUES DE SECURISATION ROUTE DE VÉRY (DCM n° 23/62)

Christian BOCQUET, Maire-adjoint, présente au conseil municipal les travaux de mise en souterrain des réseaux électriques et de télécommunications et éclairage public de Véry.

Les devis des travaux et fournitures s'élèvent à :

Sécurisation du réseau électrique route de Véry

- Montant HT des Travaux	18 980.32 €
- Montant HT des fournitures.....	3 690,75 €
+ maîtrise d'œuvre (3 %)	680.13 €

Montant total HT	23 351.20 €
TVA 20 %	4 670.24 €
MONTANT TOTAL TTC	28 021.44 €

Ces travaux pourront être subventionnés par le Syndicat Intercommunal d'Electricité de Services de Seyssel, au taux de 75 % sur le montant Hors Taxes, soit 17 513.40 €.

La dépense HT pour la commune sera de **5 837.80 €**

Eclairage public

- Montant HT des Travaux	2 209,60 €
- Montant HT des fournitures	1 000,00 €
+ maîtrise d'œuvre (3 %)	96,29 €
Total HT des travaux	3 305.89 €
TVA 20 %	661,18 €
MONTANT TOTAL TTC	3 967.06 €

Ces travaux pourront être subventionnés par le Syndicat Intercommunal d'Electricité de Services de Seyssel au taux de **30 %** sur le montant HT, soit 991.77 €

La dépense HT pour la commune sera de 2 314.12 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- **DECIDE** d'accepter les travaux présentés ci-dessus ;
- **DECIDE** de demander au maire de solliciter les subventions auprès du SIESS ;
- **DECIDE** d'autoriser le maire à signer tous les actes nécessaires à l'application de la présente délibération ;
- **DECIDE** de prévoir les crédits nécessaires.

XI. DIVERS

Rencontre avec Sylviane NOËL (sénatrice) le 18 décembre à 10h en mairie

Fin de la séance : 21h00

Le secrétaire de séance,
Christian BOCQUET



Le Maire,
Yves GUILLOTTE

