



MAIRIE DE GREZILLAC

Procès-verbal de la séance du Conseil Municipal de Grézillac

du jeudi 11 janvier 2024

L'an deux mille vingt-quatre le jeudi 11 janvier à 20h00, le Conseil Municipal, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Mairie de Grézillac, lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Claude NOMPEIX - Maire.

Date de convocation : 02 janvier 2024

Présents : Claude NOMPEIX, Jean-Christophe BONHOURE, Marie-Hélène BOUSQUET, Jean-Claude DUMONT, Alain GREIL, Christophe HOTIER, Catherine LABAYE, Patrick LARRIEU, Guillaume LESPINGAL, Serge MIO, Didier NEBREDA, René PREVOT, Catherine THOMAS, Isabelle TICHON.

Absents et excusés : Yohan GARCIA.

Représenté : Yohan GARCIA représenté par Jean-Claude DUMONT.

Ordre du jour

- Désignation du ou de la secrétaire de séance.
- Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 07 décembre 2023.

I PROJETS DE DELIBERATIONS :

- Projet de délibération instituant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour la Fonction Publique Territoriale.
- Projet de Délibération portant sur le réexamen du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

II INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES :

- Saisine du comité technique pour la convention de participation en santé et/ou prévoyance.
- Présentation du rapport social unique 2022 des employés de la collectivité.
- Organisation des vœux 2024.

1. Désignation du secrétaire de séance :

M. Patrick LARRIEU est élu secrétaire de séance à l'unanimité des présents.

2. Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 07 décembre 2023.

Monsieur le Maire soumet le Procès-verbal à l'approbation du Conseil Municipal.

Une précision est apportée sur le montant des créances irrécouvrables pour l'année 2023 figurant dans le procès-verbal du 07 décembre 2023.

Lorsqu'un titre est émis par la collectivité cela ne signifie pas que celui-ci va être directement recouvré, c'est donc pour cela qu'un montant de 12 181,04€ apparaît en créances irrécouvrables pour l'année 2023.

Le procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 07 décembre 2023 est approuvé à l'unanimité des présents puis signé par Monsieur le Maire et la secrétaire de séance.

3. Projet de Délibération instituant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour la Fonction Publique Territoriale.

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que lors de la conférence salariale de juin 2023, le Ministre de la Transformation et de la Fonction publique avait annoncé la consécration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics dans un contexte d'inflation élevée.

Si cette prime était obligatoire pour les fonctions publiques d'État et hospitalières, le Gouvernement avait d'emblée indiqué qu'elle ne serait, en vertu du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, que facultative dans la fonction publique territoriale.

Après celui applicable aux fonctions publiques d'État et hospitalières, le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 consacre la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale.

Il prévoit ainsi que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire et précise les conditions et modalités de versement de cette prime dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Le décret du 31 octobre 2023 précité prévoit également que, pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent réunir trois conditions cumulatives, c'est-à-dire :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le décret indique enfin que le montant individuel de la prime est déterminé en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée de l'emploi de l'agent public sur ladite période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Ainsi, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent décider de consacrer par délibération le versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans les conditions prévues par le décret précité.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont seulement la liberté, d'une part, de déterminer des montants forfaitaires inférieurs à ceux prévus par le décret précité et, d'autre part, de décider du versement de la prime en une ou plusieurs fois avant le 30 juin 2024.

Compte tenu du contexte d'inflation et de la perte de pouvoir d'achat des agents publics, il est proposé au conseil municipal de consacrer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à tous les agents publics éligibles comme suit :

- Les montants forfaitaires selon le niveau de rémunération brute perçue par les agents publics sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 seront ceux déterminés au I de l'article 5 du décret n° 2023-1006 précité.
- Le versement de ladite prime interviendra avant le 30 juin 2024 en une fois.

Le Conseil Municipal,

SOUHAITE présenter le projet de délibération ci-dessous au Comité Technique du CDG33,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L. 712-1 et L. 714-4 ;

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 le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du ...

Article 1 :

D'instituer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents publics éligibles conformément au décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023.

Article 2 :

De déterminer, en fonction des niveaux de rémunération brute perçue par chaque agent sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, les montants forfaitaires prévus au I de l'article 5 du décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023.

Article 3 :

De prévoir un versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en une seule fois avant le 30 juin 2024.

Article 4 :

D'inscrire au budget les crédits correspondants.

Article 5 :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'État et publication et ou notification.

4. Projet de Délibération portant sur le réexamen du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Monsieur le Maire rappelle aux membres du conseil municipal que la collectivité a instauré le RIFSEEP aux cadres d'emplois éligibles depuis le 1^{er} janvier 2017 par les délibérations N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017, N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 et N°21.06.03.19 du 03 juin 2021.

Le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposé 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.

Le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

Etant donné le réexamen de l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise prévu tous les quatre ans à minima, le Maire propose à l'assemblée délibérante de se saisir de cette opportunité pour apporter des modifications au régime indemnitaire de la collectivité afin de répondre aux objectifs suivants :

- valoriser le travail des agents,
- reconnaître une fonction particulière,
- favoriser la motivation des agents,
- simplifier et rendre plus transparente la politique indemnitaire.

Délibération n°2024_XX

N° d'ordre : 2024-XX-XX-XX

Cette délibération annule et remplace les délibérations N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017, N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 et N°21.06.03.19 du 03 juin 2021.

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1, 714-1, L. 714-4 à L714-6 et L. 714-8 ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU 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 ;

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

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

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 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 d'Etat ;

VU la délibération N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017 RESSOURCES HUMAINES – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 annulant et remplaçant la délibération n°17.01.10.01 RESSOURCES HUMAINES – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération N°21.06.03.19 du 03 juin 2021 modifiant l'article 16 de la délibération N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 RESSOURCES HUMAINES – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU l'avis du Comité Technique en date du..... relatif à la modification dans la mise en place des 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 ;

VU le tableau des effectifs ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;

Considérant que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune de ces parts et d'en fixer les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

I – DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est attribué :

- 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.

Restent exclus les agents :

- appartenant aux cadres d'emplois de la police municipale,
- recrutés sur la base d'un contrat de droit privé ainsi que les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 2 : LES MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

ARTICLE 3 : LES CONDITIONS DE CUMUL

Le RIFSEEP peut se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections (IFCE),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire,
- les dispositifs concernant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, complémentaires..),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- la prime de responsabilité inhérente aux emplois fonctionnels.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

- Catégorie A : 4 groupes
- Catégorie B : 3 groupes
- Catégorie C : 2 groupes

Catégorie	Groupes	Fonctions
A	A1	Direction générale (DGS/DGA) et emplois fonctionnels.
	A2	Fonctions de direction ou adjoint de direction.
	A3	Responsable de service avec encadrement.
	A4	Chargé de mission.
B	B1	Chef de service ou de structure.
	B2	Coordinateur, instructeur.
	B3	Poste d'instruction avec expertise, animation.
C	C1	Chef d'équipe, gestionnaire comptable, assistant de direction, agent d'Etat Civil.
	C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1.

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

Les modalités de versement de l'IFSE sont les suivantes :

- Versement mensuel,
- Proratisé en fonction de la quotité de travail des agents,
- Montant proratisé en fonction de la date d'arrivée et de départ de l'agent.

Les modalités de versement du CIA sont les suivantes :

- Versement annuel au mois de décembre,
- Non reconductible d'une année sur l'autre car conditionné à la réalisation d'un entretien annuel d'évaluation,
- Montant proratisé en fonction de la date d'arrivée et de départ de l'agent.

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010) à savoir :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSEEP	
	IFSE	CIA
Congés de maladie ordinaire à plein traitement	Régime indemnitaire à plein traitement sauf jour de carence puis demi-traitement à compter du 31 ^{ème} jour.	Régime indemnitaire à plein traitement et suppression au 31 ^{ème} jour.
Congés de maladie ordinaire à demi-traitement	Régime indemnitaire à demi-traitement.	Suppression du régime indemnitaire.
Congé maternité, paternité, adoption	Régime indemnitaire à plein traitement	Régime indemnitaire à plein traitement
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	Régime indemnitaire à plein traitement	Régime indemnitaire à plein traitement
Congé longue maladie (CLM) ou Congé Longue Durée (CLD)	Suspension du régime indemnitaire	Suspension du régime indemnitaire
Temps partiel thérapeutique	Régime indemnitaire proratisé à la quotité de travail	Régime indemnitaire proratisé à la quotité de travail
Congés annuels, ASA, congés pour formation syndicale	Régime indemnitaire à plein traitement	Régime indemnitaire à plein traitement
Congé parental	Néant	Néant
Disponibilité d'office pour raison de santé	Néant	Néant
Suspension de fonction	Néant	Néant
Exclusion temporaire de fonction	Néant	Néant
Grève	Suspension	Suspension
Congé de proche aidant	Néant	Néant
Congé de solidarité familiale	Néant	Néant

II – L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Le montant plancher est défini selon des critères professionnels tenant compte :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - Responsabilité d'encadrement ;
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - Responsabilité de coordination ;
 - Conduite de projet ou d'opération ;
 - Conseil aux élus ;
 - Nombre d'agents à encadrer, métiers à encadrer.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
 - Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
 - Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
 - Niveau de qualification requis ;
 - Temps d'adaptation ;
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;

- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
 - Initiative ;
 - Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
 - Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
 - Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
- Polyvalence, manutention importante, port de charges lourdes, pénibilité physique ;
 - Relations avec des personnes vulnérables et difficiles, responsabilité et sécurité d'un public vulnérable (enfants, personnes âgées, travail isolé ;
 - Contraintes horaires, horaires et temps de travail modulables, contraintes météorologiques, travail en soirée, le week-end ou jours fériés, disponibilité, déplacements ;
 - Posture contraignante, travail répétitif ;
 - Environnement bruyant et/ou salissant, utilisation de produits chimiques ;
 - Degré de responsabilité et d'exposition d'un point de vue juridique, politique et financier, sensibilité du poste,
 - Double hiérarchie.
- **L'expérience professionnelle peut être prise en compte au regard des critères suivants :**
- Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur son poste ;
 - L'élargissement des compétences ;
 - La connaissance de l'environnement de travail ;
 - L'approfondissement des savoirs ;
 - La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

ARTICLE 1 : DETERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat. Ils peuvent être définis librement par la collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, ceux de l'Etat.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant plancher et plafond annuel :

Filière	Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond Total
Administrative	Adjoint administratif	C1	11 340	1 260	12 600
		C2	10 800	1 200	12 000
	Attaché	A1	36 210	6 390	42 600
		A2	32 130	5 670	37 800
		A3	25 500	4 500	30 000
		A4	20 400	3 600	24 000
Médico-sociale	ATSEM Agent social	C1	11 340	1 260	12 600
		C2	10 800	1 200	12 000
Technique	Adjoint technique	C1	11 340	1 260	12 600
		C2	10 800	1 200	12 000

ARTICLE 2 : DETERMINATION DES PLAFONDS

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- diversification des compétences nécessaires ;
- spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- mobilité ;
- consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
- consolidation des connaissances pratiques.

Cas des agents en reclassement pour inaptitude, placés en période préparatoire au reclassement ou sur un emploi tremplin :

Pour les agents en situation de reclassement pour inaptitude préconisé par les instances médicale, placé en période préparatoire au reclassement ou sur un emploi tremplin par la collectivité, n'exerçant pas les missions qui relèvent de leur cadre d'emplois, leur IFSE sera réévalué par l'autorité territoriale.

En ce qui concerne l'IFSE, le montant plancher suivant sera appliqué :

- groupes A1, A2, A3 et 4 : 400€ ;
- Groupes B1, B2 et B3 : 200€ ;
- Groupes C1 et C2 : 130€.

Lorsque les agents seront affectés sur un poste, les agents pourront prétendre à l'IFSE correspondante.

ARTICLE 3 : LE REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi,
- 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 quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

ARTICLE 4 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

En référence à l'article L.714-8 du Code Général de la Fonction Publique, les agents bénéficiant d'un régime indemnitaire plus favorable que celui prévu par le nouveau RIFSEEP, conserveront à titre dérogatoire le montant de leur régime indemnitaire actuel.

III – Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

La mise en œuvre des nouveaux plafonds de CIA sera effective à compter du 1^{er} avril 2024 afin de le lier au travail sur les entretiens d'évaluation annuelle et d'en faire un véritable outil de management.

Le CIA est versé en fonction l'investissement, de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent tout au long de l'année. 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 de chaque agent.

Les montants ne sont pas reductibles d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Le coefficient appliqué sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et en fonction des critères suivants :

- *résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;*
- *l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *les compétences professionnelles et techniques ;*
- *la capacité à travailler en équipe, qualités relationnelles et manière de servir ;*
- *la connaissance de son domaine d'intervention ;*
- *la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;*

- *L'implication dans les projets du service.*

Le Conseil Municipal,

SOMET le projet de délibération ci-dessus au Comité Technique du CDG33,

ACCEPTE les propositions ci-dessus dans les conditions précitées et instaurent un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

AUTORISE le Maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

DIT :

- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017, N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 et N°21.06.03.19 du 03 juin 2021 concernant le régime indemnitaire ;
- que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et seront inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

5. Informations et Questions Diverses :

- ✓ Saisine du comité technique pour la convention de participation en santé et/ou prévoyance.

Monsieur le Maire informe le conseil municipal que la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 place la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

Ainsi, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement précise les modalités d'application.

Cette réforme introduit une obligation de participation pour l'employeur :

- A compter du 1^{er} janvier 2025 pour le risque prévoyance,
- A compter du 1^{er} janvier 2026 pour les frais de santé.

En prévoyance : les garanties couvrent les risques incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès. La participation minimale de l'employeur, applicable au 1^{er} janvier 2025, est ainsi fixée à 7€ par agent /mois soit 20% d'un montant de référence de 35€.

Pour l'incapacité temporaire de travail, la garantie doit couvrir une rémunération nette équivalente à 90% du traitement indiciaire y compris NBI et 40% du régime indemnitaire nets.

Pour l'invalidité, les agents perçoivent une rente garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement net indiciaire.

En santé : les garanties couvrent les frais liés à la maternité, la maladie ou les accidents de la vie. Le montant de la participation minimale de l'employeur, applicable au 1^{er} janvier 2026, est fixé à 15€ par agent/mois soit 50% d'un montant de référence de 30€.

En application des dispositions de l'article L.827.7 du code général de la fonction publique, le Centre de Gestion a une obligation de proposer aux employeurs publics territoriaux des garanties issues de contrats collectifs (procédure des conventions de participation).

Par conséquent, le Centre de Gestion va lancer une consultation pour retenir un organisme d'assurance. Les employeurs doivent bien au préalable opérer un choix par délibération après avis de leur Comité Social Territorial (art. 4 décret n°2011-1474). Par choix, il s'agit de valider le mode de contractualisation retenu (contrat collectif), l'adhésion au contrat qui sera conclu par le Centre de Gestion et le montant de la participation.

Une demande de saisie du comité technique a été envoyée au centre de gestion qui sera étudiée le 27 février 2024 afin d'adhérer à la procédure effectuée par le Centre de Gestion de la Gironde.

- ✓ Présentation du rapport social unique 2022 des employés de la collectivité.

Lecture est faite du rapport social unique 2022 établi en 2023. Celui-ci a reçu un avis favorable lors du comité technique du 12 décembre 2023 qui s'est tenu au Centre de Gestion.

✓ Organisation des vœux 2024.

La cérémonie des vœux aura lieu le vendredi 12 janvier 2024 à 19 heures. L'installation de la salle se fera par les conseillers municipaux disponible à 18 heures.

✓ Eclairage public.

- Une réclamation a été faite par un habitant de Pey du Prat pour rallumer l'éclairage public la nuit car plusieurs habitants (dont des femmes seules) sont très effrayés en rentrant le soir et l'environnement de la station de service draine une population très diverse.

Monsieur le Maire a pris contact avec des habitantes du quartier qui ne se sentent pas en danger.

Un courrier indiquant que l'éclairage public ne serait pas rallumé après 23 heures a été envoyé à cet habitant.

- Le changement des éclairages actuels par des Leds aura lieu sur le premier semestre 2024.
- Une demande est faite pour rallumer l'éclairage public se situant au-dessus du passage piéton se trouvant devant le foyer rural lorsque celui-ci est loué.
Ce point d'éclairage faisant partie d'une commande groupée, cela n'est pas possible actuellement. Une alimentation individuelle sera étudiée.

✓ Mur à la Pierrière, propriété du Château Mouchac et séparant cette dernière de la route de la Gendarmerie.

A cause des récentes intempéries une partie du mur s'est écroulé sur le bas-côté de la route de la Gendarmerie. Un courrier en lettre recommandée avec accusé de réception a été envoyé le 20 décembre 2023 aux propriétaires leur demandant de bien vouloir procéder à la réparation du mur. A défaut d'exécuter celle-ci sous un mois un arrêté de péril sera pris par Monsieur le Maire.

✓ Travaux cour de l'école.

5 arbres ont dû être changés, ils ont été remplacés par des chênes et des érables.

Les travaux d'enrobé initialement prévu le 10 janvier 2024 ont dû être reporté au vu de la météo, pour le moment nous n'avons pas connaissance d'une nouvelle date d'intervention.

✓ Marché.

Certains flyers ont été distribués par des conseillers municipaux, le reste a été effectué par les agents du service technique. Il reste à effectuer la distribution dans les communes alentours.
Le prochain marché aura lieu le dimanche 21 janvier 2024.

✓ Mur du Presbytère.

Les travaux vont être réalisés par le service technique d'ici 15 jours en fonction de la météo.

L'ordre du jour étant épuisé Monsieur le Maire lève la séance à 22 h 15.

Le procès-verbal a été arrêté et signé lors de la séance du conseil municipal du 01^{er} février 2024.

Claude NOMPEIX,
Président de séance



Patrick LARRIEU
Secrétaire de séance

