

République Française
Département de la SOMME
Arrondissement de MONTDIDIER
Canton de MOREUIL
Mairie de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD

PROCES-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 10 DÉCEMBRE 2021

Nbre en exercice : 08
Nbre de présents : 08
Nbre de votants : 08

Date de convocation : 03/12/2021
Date d'affichage : 13/12/2021

L'An Deux Mil Vingt et Un, le DIX du mois de DÉCEMBRE à 20h00, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique et extraordinaire sous la présidence de Monsieur Philippe DARCIS, maire.

Conformément à l'article L.2121-15 du C.G.C.T., Madame BLIN née BARON Marie-Annick est nommée secrétaire de séance.

Membres présents: MM. & Mmes DARCIS Philippe – BLIN née BARON Marie-Annick – BARBIER Stéphane - CANIVET Aurelie – DESREUMAUX Gaëtan - Karine DHAILLY – Ludovic GAUDECHON - TOUZÉ Roland

Approbation du procès-verbal du 22 octobre 2021 : Monsieur le Maire donne lecture du procès-verbal du 22 octobre 201 et les membres du Conseil Municipal l'acceptent à l'unanimité.

Ordre du jour

- Délibération sur l'organisation du temps de travail au sein de la commune de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD
- Délibération fixant les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux
- Demande de mise en place du RIFSEEP (rédacteur territorial)
- Convention constitutive du groupement de commandes – Maîtrise d'œuvre et travaux de voirie (CCALN)
- Bail de fermage au nom de Madame CENSIER Christelle
- Renouvellement de dépôt de ruches à la carrière
- Construction du parc éolien « Les Vallaquins » à LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD
- Transfert de crédits

Délibération n° 64/12/2021 – Délibération sur l'organisation du temps de travail au sein de la commune de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,

Vu la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

Vu la Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115,

Vu la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT,

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,

Vu la délibération relative temps de travail en date du qui sera remplacée par la présente délibération,

Vu les avis défavorables du Comité technique en date des 9 novembre et 7 décembre 2021,

Le Maire informe l'assemblée :

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail obligeant les collectivités territoriales dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures à se mettre en conformité avec la législation.

Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée pour prendre une nouvelle délibération définissant les règles applicables aux agents.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Les cycles peuvent donc varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé, notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des **garanties minimales** fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-dessous.

.../

Décret du 25 août 2000	
Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Le maire rappelle, enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services « administratif et technique » et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, **il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD des cycles de travail différents.**

Le Maire propose à l'assemblée :

- **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD est fixé à 17 heures 30 par semaine pour l'ensemble des agents.

En fonction de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

- **Détermination du cycle de travail**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD est fixée de la manière suivante :

- **Au sein de la collectivité, il existe deux types de cycles :**
 - **Les cycles hebdomadaires**
 - **Les agents annualisés**

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service de la façon suivante :

✓ Service administratif :

- **Durée hebdomadaire : 15h00/semaine avec plage horaire**
 - *Au sein de ce cycle, l'agent est soumis à des horaires fixes : **Lundi de 12h30/19h00 et Vendredi de 9h30/12h00 et de 13h30/19h30 (présence aux réunions du conseil municipal et autres réunions).***

Les services administratifs seront ouverts le lundi de 16h00/19h00 et le vendredi de 16h30/19h30. L'agent est tenu d'effectuer, chaque mois, un nombre d'heures de travail correspondant à la durée Réglementaire.

✓ Service technique :

- **Durée hebdomadaire : 17h30/semaine avec plage horaire**
 - *L'agent du service technique est soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile :
-du lundi au vendredi : 13h00/16h30.*

Au sein de ce cycle annuel, l'agent est soumis à des horaires fixes et variables (service dont l'activité est liée aux conditions climatiques).

- **Journée de solidarité**
Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée de la façon suivante :
 - **l'agent administratif devra travailler 3h00 et l'agent technique : 4h00 à l'exclusion des jours de congé annuel.**
- **Heures supplémentaires ou complémentaires**
Les heures supplémentaires ou complémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale et ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées dans la nuit (délibération prise le 12 avril 2019 visée par la Sous-Préfecture de MONTDIDIER le 20/05/2019). La collectivité souhaite, à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant par I.H.T.S.
- **Mise en place du télétravail** : la Collectivité ne souhaite pas la mise en place du télétravail.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1984 portant droits et obligations statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

Vu les avis défavorables du Comité technique en dat des 9 novembre et 7 décembre 2021,

- **Décide d'adopter la proposition de Monsieur le Maire à l'unanimité des membres présents.**

Délibération n° 65/12/2021 – Délibération fixant les autorisations spéciales d'absence pour évènements familiaux

L'autorité territoriale de la commune de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD au regard des textes suivants :

VU le Code du travail (articles L. 3142-1 et L. 226-1) ;

VU la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 59 alinéa 4, 136 et 7-1) ;

VU la circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde ;

VU l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative à l'application des dispositions, des articles 86 et suivants du statut général, relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;

VU la circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale ;

Vu la circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et pacte civil de solidarité ;

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 9 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT QUE l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'évènements familiaux mais n'en fixe pas la liste, ni les conditions d'attribution et la durée et qu'en l'absence de décret d'application, ces éléments doivent être fixés par délibération ;

CONSIDÉRANT QUE ces autorisations d'absence peuvent être accordées aux fonctionnaires et agents contractuels à l'occasion d'évènements familiaux particuliers, elles ne constituent pas un droit, se distinguent des congés annuels et ne peuvent être octroyées durant ces derniers ;

CONSIDÉRANT QU'il revient l'autorité territoriale de juger de leur opportunité en tenant compte des nécessités de service et que les demandes d'autorisation spéciales d'absence pour motifs familiaux doivent toujours être justifiées : l'agent qui le demande doit fournir la preuve matérielle de l'évènement (attestation, certificat médical...);

L'assemblée délibérante décide :

*** de déterminer les bénéficiaires des autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux :**

- les fonctionnaires en activité ;
- les fonctionnaires stagiaires en activité ;
- les agents contractuels en application de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Pour les agents de droit privé, il convient de se référer aux dispositions du code de travail pour connaître le régime des autorisations d'absence applicable.

• **de fixer la liste des autorisations d'absence suivantes :**

Le barème est exprimé en jours ouvrables (*tous les jours de la semaine sauf jours de repos hebdomadaires et jours fériés non travaillés*).

1/ AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES A DES ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

	Nombre de jours pouvant être accordé	Conditions de mise en œuvre
Mariage ou PACS	<p>De l'agent : 5 jours consécutifs maximum</p> <p>De l'enfant : 3 jours consécutifs maximum</p> <p>D'un ascendant, frère, sœur, belle-mère, beau-père de l'agent : 1 jour maximum</p> <p>Le délai de route est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale dans la limite de 48h maximum</p>	<p>Sur présentation d'une pièce justificative</p> <p>Dans la limite d'un évènement pour un même couple</p>
Décès/obsèques	<p>Conjoint et enfants : 3 jours maximum</p> <p>Père, mère, belle-mère, beau-père de l'agent : 3 jours maximum</p> <p>Autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur de l'agent : 1 jour maximum</p> <p>Le délai de route est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale dans la limite de 48h maximum</p>	<p>Sur présentation d'une pièce justificative</p> <p>Les jours peuvent être éventuellement non consécutifs</p>
Maladie/accident très grave	<p>Conjoint, enfant, père, mère, beau-père, belle-mère de l'agent : 3 jours maximum</p>	<p>Sur présentation d'un justificatif médical</p> <p>Les jours peuvent être éventuellement non consécutifs</p>
Naissance ou adoption d'un enfant	<p>3 jours maximum</p>	<p>Sur présentation d'une pièce justificative</p> <p>Les jours doivent être pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement et sont cumulables avec le congé paternité</p>

Garde de l'enfant malade de l'agent âgé de 16 ans maximum (pas de condition d'âge pour un enfant handicapé)	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour, soit 6 jours maximum pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Doublement si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou lorsque le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif.	Sur présentation d'une pièce justificative Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées correspondant strictement à la période de maladie de l'enfant Le nombre maximum de jours d'autorisations d'absence qui peuvent être accordés est fixe quel que soit le nombre d'enfants
--	---	---

2/ AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES A DES ÉVÉNEMENTS DE LA VIE COURANTE

	Nombre de jours pouvant être accordé	Conditions de mise en œuvre
Préparation aux concours et examens professionnels	2 jours maximum par journée d'épreuve (écrite ou orale)	Sur présentation de la convocation aux journées de préparation aux concours concernés par le CNFPT
Concours et examen en rapport avec l'administration locale	Le(s) jour(s) des épreuves	Sur présentation de la convocation aux épreuves
Rentrée scolaire enfant âgé de 16 ans maximum	Un aménagement horaire peut être accordé à l'agent à l'occasion de la rentrée scolaire de son enfant lors de la première inscription dans un établissement.	
Préparation aux concours et examens professionnels organisés par le CNFPT	A l'appréciation de l'autorité territoriale suivant le calendrier arrêté par le CNFPT	Une seule session de préparation au concours ou examen professionnel préparé pour un même agent
Participation à des congrès professionnels, stages de formation...	A l'appréciation de l'autorité territoriale Les frais de transport effectivement engagés par les agents autorisés à participer à ces manifestations pourront être remboursés par la collectivité sur présentation de justificatifs	Sur présentation d'une invitation, de justificatifs des frais de transport engagés et d'un justificatif de présence
Déménagement de l'agent	1 jour	Sur présentation d'une pièce justificative

3/ AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES A LA MATERNITÉ

	Nombre de jours pouvant être accordé	Conditions de mise en œuvre
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite d'une heure maximale par jour proratisée en fonction de la quotité horaire hebdomadaire de l'agent concernée.	Sur présentation d'un certificat médical attestant l'état de grossesse L'aménagement horaire intervient à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin

- **de fixer les modalités générales d'octroi des demandes d'autorisation d'absence de la manière suivante :**

La demande d'autorisation d'absence s'effectue auprès de l'autorité territoriale sous la forme d'un écrit accompagné de justificatifs tels qu'acte de naissance, de décès ou certificats médicaux. L'autorité territoriale doit s'assurer de l'exactitude matérielle des motifs invoqués.

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service, elles ne constituent pas un droit pour l'agent.

Les jours doivent être pris immédiatement avant ou après l'évènement ouvrant la possibilité de bénéficier de l'autorisation spéciale d'absence.

Le contingent d'heures est octroyé pour une année civile, aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.

De plus, lorsque l'évènement survient pendant une période où l'agent est absent du service (congs annuels ; ARTT...), les congés ne sont pas interrompus ni remplacés par une autorisation d'absence et aucune récupération n'est possible.

Toutefois, lorsque l'évènement permettant l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence, survient aux termes d'une période pendant laquelle l'agent n'est pas en service, une autorisation pourra être accordée à l'agent si les circonstances le justifient, sur appréciation de l'autorité territoriale et selon les nécessités de service.

Concernant le régime indemnitaire, la délibération y afférent précise si son versement est maintenu ou suspendu pendant ces périodes.

Par « enfant de l'agent » il est entendu, l'enfant dont l'agent a la charge qui peut être :

- **né de parents mariés ou non mariés,**
- **adopté ou confié en vue d'adoption,**
- **recueilli.**

Quel que soit le lien juridique, il faut assurer **la charge effective et permanente** de l'enfant, c'est-à-dire :

- **assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement),**
- **assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.**

Par « conjoint », il est entendu l'époux ou l'épouse de l'agent non divorcé(e) par un jugement définitif, le partenaire d'un PACS ou d'un concubinage.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent dès lors que l'agent et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- **qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ;**
- **ou qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;**
- **ou à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.**

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré , le Conseil Municipal DÉCIDE d'autoriser Monsieur le maire à signer tous les actes nécessaires pour permettre la mise en œuvre de ces autorisations d'absence.

Délibération n° 66/12/2021 - Mise en place du RIFSEEP (rédacteur territorial)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

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

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 **relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale** permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,

VU l'avis favorable du Comité Technique en **date du 7 décembre 2021**

A compter du 1^{er} janvier 2022, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ; Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité de LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

BÉNÉFICIAIRES :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel
- Agents contractuels de droit publics à temps complet, à temps non complet et à temps partiel avec une ancienneté de 3 ans.
- Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi de rédacteur territorial.
- Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

DÉTERMINATION DES GROUPES « FONCTION » ET DES MONTANTS PLAFOND

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

L'INDEMNITÉ DE FONCTION, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions : rédacteur territorial.

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions.

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
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
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) • Autres (à préciser) : 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences • Autres (à préciser) : 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie professionnelle • Responsabilité matérielle • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation • Autres (à préciser) :

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladie professionnelle, les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque que l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

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

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement :
 - de grade à la suite d'un avancement de grade,
 - de cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne
 - de grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel

Périodicité de versement : mensuelle.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE CI(A)

Le complément indemnitaire annuel est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé. Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de

l'autorité territoriale : (**PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR**).

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle *de l'année N-*.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, les **modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladie professionnelle, les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque que l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CIA (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CIA maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	19 860	10 410	1170	0	130	0	1300	0
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination	18 200	9 405	0	0	0	0	0	0
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction	16 645	8 665	0	0	0	0	0	0

L'Assemblée Délibérante, après en avoir délibéré par 3 voix pour 1.250€ (RIFSEEP) et 5 voix pour 1.300€ (RIFSEEP soit IFSE : 1.170€ et CIA : 130€),

○ **DÉCIDE :**

- **d'instaurer à compter du 1^{er} janvier 2022 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.**
- **d'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.**

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

Délibération n° 67/12/2021 - Convention constitutive du groupement de commandes – maîtrise d'œuvre et travaux de voirie

Monsieur le Maire donne lecture de la délibération prise le 4 novembre 2021 par la Communauté de Communes Avre, Luce et Noye dans le cadre d'une convention constitutive du groupement de commandes – maîtrise d'œuvre et travaux de voirie. Il est précisé que la convention constitutive doit définir les règles de fonctionnement du groupement. Certaines mentions sont alors nécessaires : la durée, l'objet, le caractère ponctuel ou pérenne, la désignation du membre chargé de mener tout ou partie de la procédure de passation ou de l'exécution du marché public au nom et pour le compte des autres membres (ci-après appelé « coordonnateur »), le rôle respectif du coordonnateur et des autres membres, les modalités d'adhésion et de retrait des membres et l'obligation d'instaurer une commission d'appel d'offres.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **convient des termes de la convention constitutive du groupement de commandes sur la maîtrise d'œuvre et les travaux de voirie tels qu'ils sont présentés en annexe ;**
- **adhère au groupement de commandes – maîtrise d'œuvre et travaux de voirie ;**
- **désigne la CCALN en tant que membre du groupement comme « coordonnateur » de ce groupement de commandes ;**
- **désigne au sein de la CAO de la CCALN, Monsieur VAN DE VELDE qui représentera le « coordonnateur » et présidera la CAO du groupement de commandes ;**
- **autorise Monsieur le Président de la CAO du groupement à signer les marchés attribués par la CAO et tous les documents s'y rapportant (notamment les éventuels avenants et décision de reconduction) ;**
- **autorise Monsieur le Maire à signer la convention.**

Délibération n° 68/12/2021 – Bail de location de la parcelle de terrain située au «Lieu dit Le Petit Marais » à Madame Christelle CENSIER

Monsieur le Maire informe l'Assemblée délibérante que le bail de location de la parcelle de terrain située au lieu dit Le Petit Marais » à LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD établi entre la commune et Monsieur Laurent CENSIER au 1^{er} avril 2018 doit être abrogé suite à son décès. Son épouse, Madame Christelle CENSIER, domiciliée 15 rue de Quesnoy à ERCHES (80500) souhaite maintenir le bail de location sur la parcelle susmentionnée.

Où l'exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **Décide** de louer la parcelle de terrain située au , pour une durée de 3 années, le bail de location de la parcelle de terrain située au lieu dit « Le Petit marais » - cadastrée section 5b sur 800m²- à Madame Christelle CENSIER domicilié 15 rue de Quesnoy à ERCHES (80500) à compter du 1^{er} décembre 2021 ;
- **FIXE le prix du loyer à 200€ (révision du loyer suivant l'indice du coût de la vie) ;**
- **DÉCIDE que la somme devra être payée au 1^{er} décembre de chaque année en une seule fois ;**
- **AUTORISE Monsieur le Maire à signer les documents afférents à ce bail.**

Délibération n° 69/12/2021 – Transfert de crédits pour la restructuration du cimetière

Les membres du Conseil Municipal modifient la délibération n° 40/06/2021 relative au transfert de crédits pour la restructuration du cimetière visée le 21 juin 2021 par la Sous-Préfecture de MONTIDIDIER.

Monsieur le Maire informe les conseillers municipaux que le projet de restructuration du cimetière d'un montant de 7.969€32 T.T.C. doit être inscrit en section d'investissement et que l'Assemblée délibérante doit délibérer sur le transfert de crédits.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, les membres du conseil municipal autorisent Monsieur le Maire à effectuer le transfert de crédits pour la restructuration du cimetière comme suit :

- **du chapitre 011 – article 615211 (bâtiments publics) au 023 – article 023 (virement à la section d'investissement) pour la somme 8.000€ ;**
- **au chapitre 20 – article 2051.15 (opération : (restructuration du cimetière) pour la somme de 8.000€**
- **au chapitre 021 – article 021 (virement de la section de fonctionnement) pour 8.000€.**

Renouvellement de convention avec Monsieur Stéphane RENIER

Monsieur le Maire donne lecture du mail de Monsieur Stéphane RENIER, domicilié à TROIS-RIVIÈRES, remercie la commune de lui avoir donné l'opportunité de déposer des ruches à la carrière ce qui a contribué à sa montée de compétence en la matière. Il renouvelle sa demande de dépôt de 5 ruches à la carrière. **Les membres du conseil municipal émettent un avis favorable, à l'unanimité, au dépôt de 5 ruches.**

Construction du Parc éolien « Les Vallaquins » à LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD

Monsieur le Maire donne lecture de la lettre de TotalEnergies de PUTEAUX du 12 octobre 2021 qui nous informe de l'avancée du projet éolien « Les Vallaquins » sur LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD. La construction du parc éolien devrait débuter au plus tard début 2023. Madame la Préfète devrait, rapidement, prononcer un arrêté de prescription qui précisera les dispositions spécifiques qui seront mises en place pendant et après la construction de ce parc.

Monsieur le 2^{ème} adjoint explique, aux nouveaux membres du Conseil municipal, l'historique du projet éolien approuvé par l'ancien conseil municipal. Il précise que le commissaire-enquêteur a rendu un avis favorable après une enquête publique ; par contre, la DREAL l'a refusé. Un recours a donc été déposé par Global Wind Power auprès du Tribunal Administratif. Le Tribunal Administratif a débouté ce recours. Nous sommes dans l'attente de l'arrêté préfectoral accordant le projet éolien.

QUESTIONS DIVERSES

- Monsieur le Maire informe que les projets d'enfouissement de réseaux commenceront début 2022.
- Monsieur le 2^{ème} adjoint signale qu'il n'y a pas de panneau « interdit d'accès » à la carrière. Madame la 1^{ère} adjointe informe le Conseil Municipal qu'elle voit régulièrement des motos à cet endroit malgré l'interdiction d'y circuler. La pose d'un panneau interdisant l'accès à la carrière est exposé et va être mis en place.
- Monsieur le 2^{ème} adjoint demande le déroulement du Noël des enfants. Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que le Comité des Fêtes distribuera les cartes cadeaux le dimanche 19 décembre 2021 avec les confiseries.
- Madame Aurélie CANIVET informe qu'elle a reçu un courrier de la SICAE pour la mise en place du gaz individuel. Il lui est répondu que ce sujet est indépendant de la commune.
- Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il a été contacté par ORANGE pour la mise en place d'un pylône téléphonique. Un rendez-vous a été pris le lundi 13 décembre 2021 à la mairie pour étudier ce dossier. Le terrain proposé serait loué à 1.500€/an.
- Monsieur le Maire signale aux membres du Conseil Municipal qu'une pilasse a été accorchée par un camion et propose la mise en place de buses au sol pour éviter les dégradations dues, probablement, aux camions.
-

La séance est levée à 21h30.