

EXTRAIT DU REGISTRE DE DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 26 Octobre 2022

✚ DELIBERATION N° : 2022 1026-20

❖ Objet : Modification horaires éclairage public

Monsieur le maire rappelle la volonté de la municipalité d'initier des actions en faveur de la maîtrise des consommations d'énergie. Une réflexion a ainsi été engagée par le Conseil municipal sur la pertinence et les possibilités de procéder à une extinction nocturne partielle de l'éclairage public.

Outre la réduction de la facture de consommation d'électricité, cette action contribuera également à la préservation de l'environnement par la limitation des émissions de gaz à effet de serre et la lutte contre les nuisances lumineuses.

Les modalités de fonctionnement de l'éclairage public relèvent du pouvoir de police du maire qui dispose de la faculté de prendre à ce titre des mesures de limitation du fonctionnement compatibles avec la sécurité des usagers de la voirie, le bon fonctionnement du trafic et la protection des biens et des personnes.

D'après les retours d'expériences similaires menées dans un certain nombre de communes, il apparaît que l'extinction nocturne de l'éclairage public n'a pas d'incidence notable à certaines heures et à certains endroits, il ne constitue pas une nécessité absolue.

Cette démarche doit par ailleurs être accompagnée d'une information de la population et d'une signalisation spécifique. En période de fête ou d'événement particulier, l'éclairage public pourra être maintenu tout ou partie de la nuit.

APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL

- **DECIDE** que l'éclairage public constitué des lampes 10 ; 16 ; 17 ; 18 & 19, qui possède aujourd'hui les horaires d'éclairage suivants - extinction à 0H30 et rallumage à 6H00 - sera calé sur les horaires d'allumage et d'extinction des autres candélabres du Bourg, à savoir, extinction à 22H30 et rallumage à 6H00 l'hiver et extinction à 23H30 et rallumage à 6H00, l'été.
- **DECIDE** que l'éclairage public constitué des lampes 8 ; 6 ; 11 ; 31 ; 13, aujourd'hui permanent, sera calé sur les horaires d'allumage et d'extinction des autres candélabres du Bourg, à savoir, extinction à 22H30 et rallumage à 6H00 l'hiver et extinction à 23H30 et rallumage à 6H00, l'été.

- **CHARGE** Monsieur le maire de prendre des arrêtés précisant les modalités d'application de cette mesure et en particulier les lieux concernés.

DELIBERATION N° : 2022 1026-21

❖ Objet : Plan de financement du Projet de rénovation Mairie + Salle de convivialité

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal les différentes subventions obtenues pour le financement du projet de rénovation de la Mairie et de la Salle de convivialité ainsi que le Plan de financement du Projet qu'il en résulte.

Dépenses prévues :

Ventilation des dépenses	HT	TTC
Montant travaux Partie Salle	162 758 €	195 310 €
Montant travaux Partie Mairie	144 400 €	173 280 €
Divers / Dépassements / Options	27 842 €	33 410 €
Total Travaux	335 000 €	402 001 €
Honoraires	52 966 €	63 350 €
Total	387 967 €	465 560 €

Financement prévu :

Type de subvention	Base	Taux	Prévues
DETR (Etat)	335 000 €	30%	100 500 €
Contractualisation Projets Communaux (CD24)	335 000 €	25%	83 750 €
Fonds de concours CC Vallée de l'Homme (CCVH)			35 800 €
TOTAL Subventions publiques appelées sur l'opération			220 050 €

FCTVA	Base	Taux	Prévues
FCTVA	387 967 €	16.404%	63 642 €

Financement communal	
Total Subventions + FCTVA	283 692 €
Reste à la charge de la commune	181 868 €
<i>Emprunt</i>	100 000 €
<i>Fonds propres communaux</i>	81 868 €
Crédit relais (Attente subventions + FCTVA)	283 692 €

APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL

- **VALIDE** le plan de financement tel qu'il a été présenté.
- **AUTORISE** M. le Maire à faire les démarches nécessaires pour la recherche de l'emprunt et du crédit relais.

DELIBERATION N° : 2022 1026-22

❖ Objet : Mise en place du RIFSEEP

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- L'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs et techniques de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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'état (application aux cadres d'emploi des adjoints administratifs et techniques territoriaux,
- L'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- L'avis du Comité Technique en date du 09/09/2022 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).

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

Le Maire informe l'assemblée,

- Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :
 - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
 - Et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.
- La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :
 - Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
 - Valoriser l'expérience professionnelle ;
 - Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
 - Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

- Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :
 - Adjoints administratifs,
 - Adjoints techniques
- Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

- La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.
- Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
 - En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
 - En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
 - Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.
- Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.
- L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-après et fera l'objet d'un arrêté.

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

Modulation selon le temps de présence :

- Toute journée non travaillée pour des motifs autres qu'Accident du travail ou congés annuels ne donnera pas lieu à versement du régime indemnitaire.
- **La Prime IFSE sera donc modulée par un coefficient en fonction du temps de présence effectif de la façon suivante :**

Coéf. = Temps de présence effectif dans le mois / Temps de présence théorique dans le mois

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

- La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
- Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.
- Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :
 - Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard du :
 - Le niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Délégation de signature
 - De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - Connaissance requise
 - Technicité /niveau de difficulté
 - Champ d'application diplôme
 - Certification
 - Autonomie
 - Influence/motivation d'autrui
 - Rareté de l'expertise
 - Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

- Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
- Contact avec publics difficiles
- Impact sur l'image de la collectivité
- Risque d'agression physique
- Risque d'agression verbale
- Exposition aux risques de contagion(s)
- Risque de blessure
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- Horaires décalés
- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Liberté pose de congés
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

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

<i>Groupe</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>G1</i>	<i>Secrétaire de Mairie Agent technique</i>	<i>3000 €</i>
<i>G2</i>	<i>Agent d'entretien</i>	<i>1000 €</i>

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

b) L'expérience professionnelle

- Le montant d'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :
- Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant : 1 point = 2% de majoration

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

- Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en

- application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.
- La part liée à la manière de servir sera versée selon une périodicité annuelle, après l'entretien individuel.
 - Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.
 - Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.
 - L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-après et fera l'objet d'un arrêté.
 - Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.
 - Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :
 - Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
 - Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste
 - Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
 - Qualités relationnelles,
 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
 - Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire (CIA) sont fixés comme suit :

<i>Groupe</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>G1</i>	<i>Secrétaire de Mairie Agent technique</i>	<i>1000 €</i>
<i>G2</i>	<i>Agent d'entretien</i>	<i>500 €</i>

Modulation selon le temps de présence :

- Toute journée non travaillée pour des motifs autres qu'Accident du travail ou congés annuels ne donnera pas lieu à versement du régime indemnitaire.
- **La Prime CIA sera donc modulée par un coefficient en fonction du temps de présence effectif de la façon suivante :**

Coéf. = Temps de présence effectif dans l'année / Temps de présence théorique dans l'année

Cette délibération annule et remplace la délibération N°2017-69 du 14 décembre 2017

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir.

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	Description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	5	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	Il s'agit des agents directement sous sa responsabilité
	4	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4	
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	4	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail
	3	
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
1		
	25	

	Indicateur	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	5	
	Champ d'application	Si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"
	4	
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	5	
	Certification	Le poste nécessite-t-il une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité...)
	1	
	Autonomie	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	5	
	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	3	
Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi	
1		
	28	

	Indicateur	
<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p> <p><i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i></p>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	5	
	Contact avec publics difficiles	
	3	
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	3	
	Risque d'agression physique	
	5	
	Risque d'agression verbale	
	3	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	5	
	Risque de blessure	
	10	
	Itinérance/déplacements	Uniquement hors de la résidence administrative
	5	
	Variabilité des horaires	
	7	
	Contraintes météorologiques	
	3	
Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	
2		

	Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)
	2	
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école...)
	2	
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	3	
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité
	3	
	Zone d'affectation	Éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès
	3	
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	3	
	59	

	Indicateur	
Valorisation contextuelle <i>ce critère complémentaire permet de valoriser des évènements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i>	Gestion de projets	Contribution à la gestion de projets sur un exercice
	3	
	Tutorat	Valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	1	
	Référent formateur	Sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	1	
	5	
Maxi		117
	Indicateur	
Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)</i>	Expérience dans le domaine d'activité	Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	4	
	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3	
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	5	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	
	5	
	17	

Annexe 2 : Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Résultats professionnels obtenus par l'agent
Ponctualité (/ 5 points)
Suivi des activités (/ 5 points)
Respect des délais (/ 5 points)
Esprit d'initiative (/ 10 points)
Autonomie (/ 10 points)
Réalisation des objectifs (/ 5 points)
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs (/ 5 points)
Capacité à prendre en compte les besoins du public (/ 5 points)
Réalisation des Formations obligatoires et métier (/ 5 points)
Capacité à acquérir de nouvelles compétences (/ 10 points)
Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métiers - Polyvalence (/ 10 points)
Qualité du travail (/ 10 points)
Capacité à transmettre ses connaissances (/ 5 points)
Niveau relationnel (/ 5 points)
Capacité à travailler en équipe (/ 10 points)
Capacités d'expertise (/ 10 points)
Implication (/ 15 points)
Total (/ 130 points)

APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL

- **DECIDE** d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-avant,
- **DECIDE** d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-avant,
- **DECIDE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1 janvier 2023,
- **AUTORISE** M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu pour chaque agent au titre des 2 parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-avant
- **AUTORISE** M. le Maire à moduler les primes en fonction du temps de présence selon les modalités prévues ci-avant.
- **AUTORISE** M. le Maire de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime

✚ DELIBERATION N° : 2022 1026-23

❖ Objet : Subvention Association pour la Restauration de l'Eglise de Campagne en Dordogne

- **Vu** le code général des collectivités territoriales,
- **Vu l'article** 2121-29 du CGCT qui pose le principe selon lequel « le conseil municipal règle par ses délibérations les affaires de la commune ».

Le Maire fait part au Conseil Municipal de la création de l'« Association pour la Restauration de l'Eglise de Campagne en Dordogne - AREC24 »

Il propose de verser une subvention de 500€ à cette association afin de permettre son fonctionnement de départ.

Les fonds nécessaires seront pris sur l'article 6574 - Subventions de fonctionnement aux associations. & autres personnes de droit privé.

APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL

VALIDE la proposition d'une aide de 500€ pour l'« Association pour la Restauration de l'Eglise de Campagne en Dordogne - AREC24 »

✚ DELIBERATION N° : 2022 1026-24

❖ Objet : Participation frais transport scolaire

- **Vu** le code général des collectivités territoriales,
- **Vu l'article** 2121-29 du CGCT qui pose le principe selon lequel « le conseil municipal règle par ses délibérations les affaires de la commune ».

Monsieur Le Maire donne lecture au Conseil Municipal du courrier de Monsieur Michel BOUYNET, Président du Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple du Bugue, concernant les élèves de la commune de Campagne empruntant les cars de transport scolaire pour le collège du Bugue et les lycées de Sarlat et Périgueux durant l'année scolaire 2022/2023.

La participation est de 92€ par élève et par an et 3 élèves de la commune sont concernés.

L'avis des sommes à payer pour l'année scolaire 2022/2023 et donc de 276€.

APRES en avoir délibéré, LE CONSEIL MUNICIPAL

- **ACCEPTE** de participer au frais de transports scolaire pour les 3 enfants mentionnés
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires