

## PROCES VERBAL DE REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

**Commune de Méry (73)**

**SEANCE du lundi 28 juin 2021 A 20H30**

Le conseil municipal de la Commune de Méry dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à 20h30 le lundi 28 juin 2021 en application des articles L2121-7 et L2122-8 du code général des collectivités territoriales.

**Date de convocation du conseil municipal : 23/06/2021.**

**PRESENTS :** Nathalie FONTAINE, Maire de Méry, Annick TORNICELLI, Bruno EXERTIER, Aurélie VIEIRA, adjoints,  
Martine BATSALLE, Yvan BESSON, Jean-François BUFFET, Virginie CHAUMARD, Carole FLENET, Pascale GLOUANNEC, Stéphane LOI, Bérangère E SILVA, Odile VALLET.

**ABSENTS : 6    PROCURATION : 6**

**SECRETAIRES DE SEANCE :** Aurélie VIEIRA, Sophie JANIN-CHUZEL, DGS commune de Méry.

**DEBUT DE SÉANCE :** 20h30

.....  
**Madame le MAIRE** soumet à l'assemblée la validation du compte rendu du dernier conseil municipal du 22 avril 2021.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal approuve le compte rendu à l'unanimité.**

### **DELIBERATIONS**

#### **Délibération 1 : TAXES FONCIERES SUR LES PROPPRIETES BATIES – SUPPRESSION DE L'EXONERATION DE 2 ANS EN FAVEUR DES CONSTRUCTIONS NOUVELLES A USAGE D'HABITATION.**

Les dispositions de l'article 1383 du code général des impôts permettent au conseil municipal de supprimer l'exonération de deux ans de taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur de constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions, et conversions de bâtiments ruraux en logements, en ce qui concerne les immeubles à usage d'habitation.

La délibération peut toutefois limiter ces exonérations uniquement pour ceux de ces immeubles qui ne sont pas financés au moyen de prêts aidés de l'Etat prévus aux articles L 331-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation ou de prêts visés à l'article R 331-63 du même code.

**Le conseil municipal**, après en avoir délibéré à une voix d'abstention, **décide** de limiter l'exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions et conversion de bâtiments ruraux en logements, **à 40% de la base imposable en ce qui concerne tous les immeubles à usage d'habitation.**

## **Délibération 2 : DEPLACEMENT DES PANNEAUX D'ENTREE ET SORTIE D'AGGLOMERATION NORD DE LA COMMUNE RD211.**

Au regard des travaux de réfection et d'aménagement de la voirie de la RD211 à l'entrée de la commune pour sécuriser les cheminements piétonniers en direction du cimetière et des quartiers voisins et pour apaiser la vitesse à l'entrée de la commune, il est prévu de déplacer les panneaux d'entrée et de sortie d'agglomération initialement implantés. Ils seraient décalés de 30 mètres en avant de la route de l'Epine et les aménagements réalisés de ce fait seraient intégrés dans l'agglomération.

**Le conseil municipal**, après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité le déplacement des panneaux. Des arrêtés seront pris pour acter les déplacements.

## **Délibération 3 : CONVENTION AVEC LE CONSEIL DEPARTEMENTAL : AMENAGEMENT ROUTE DEPARTEMENTALE RD 211 – ENTREE NORD DE LA COMMUNE- SOUS MAITRISE D'OUVRAGE COMMUNALE.**

Dans le cadre de la réalisation par la commune de Méry de travaux sur la route départementale RD 211 pour l'aménagement de l'entrée nord de la commune, PR 7+125 à 7+260, la présente convention-cadre annexée à la présente délibération fixe les conditions d'occupation du domaine public routier départemental par la collectivité et les modalités de réalisation, de gestion et d'entretien des ouvrages.

La présente convention vaut autorisation d'occupation du domaine public dans le cadre des dispositions du règlement de la voirie départementale en vigueur.

Les travaux réalisés sont conformes aux plans et documents respectifs contenus dans le dossier transmis au Département par la Collectivité et référencés DI-SES 2021-13 et sont exécutés selon les prescriptions énumérées dans la présente convention.

La présente convention est conclue pour une durée égale à la durée de vie des équipements.

Après en avoir délibéré, **le Conseil Municipal** approuve la convention et autorise madame Le Maire à signer la convention.

## **Délibération 4 : CONSTITUTION DE COMMISSIONS MUNICIPALES**

### **ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION N°4 DU 23 MAI 2020 RELATIVE A LA CONSTITUTION DES COMMISSIONS MUNICIPALES**

Le conseil municipal a la possibilité de constituer des commissions d'instruction composées exclusivement de conseillers municipaux.

Il est nécessaire pour la bonne marche de l'administration municipale de la commune, de procéder à la création de ces commissions. Il est proposé de créer 6 commissions municipales composées de 8 membres maximum.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal approuve**, à l'unanimité, la constitution des commissions municipales comme suit :

#### **Commission communication, animation**

- Présidente : **A. VIEIRA**
- Membres : P. GLOUANNEC, L. MICHOT, S. ROULET, S.LOI, Y. BESSON, O. VALLET, M. BATSALLE,

#### **Commission des finances et de l'économie**

- Président : **B. EXERTIER**

- Membres : C. FLENET, S. ROULET, V. CHAUMARD, C. PERRUISSET, A. TORNICELLI

#### **Commission des appels d'offres**

- Présidente : **N. FONTAINE**  
Membres titulaires : C. FLENET, B. EXERTIER, V. CHAUMARD,  
Membres suppléants : Y. BESSON, V. CHAUMARD, A. TORNICELLI

#### **Commission urbanisme**

- Président : **S. ROULET**
- Membres : B. EXERTIER, C. PERRUISSET, B. E SILVA, S. LOI, K. VILLIOD, JF BUFFET

#### **Commission travaux**

- Président : **C. PERRUISSET**
- Membres : S. LOI, S. ROULET, Y. BESSON, C. FLENET, JF BUFFET, B. E SILVA,

#### **Commission affaires scolaires**

- Présidente : **A. TORNICELLI**
- Membres : P. GLOUANNEC, L. MICHOT, A. VIEIRA

#### **Commission du personnel**

- Présidente : **N. FONTAINE**
- Membres : C. PERRUISSET, A. TORNICELLI, S. ROULET, V. CHAUMARD, B. EXERTIER,

### **Délibération 5 : Délibération révisant le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération ».**

**ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION N°2 DU 8 FEVRIER 2021 RELATIVE A LA REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) ET DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE.**

#### **Révision de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

##### **Article 1 – Bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables, comptant plus de 6 mois d'ancienneté continue.

##### **Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

L'IFSE repose :

D'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et,

D'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle, étant précisé que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- ⇒ de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon,
- ⇒ de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Elle repose sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation pratique acquise par l'expérience.

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.  
Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions.

Il est proposé de répartir les emplois selon les critères suivants :

- \* **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** selon les indicateurs suivants : Responsabilité d'encadrement direct, niveau hiérarchique, conduite de projets ou d'opérations, conseils aux élus, ampleur du champ d'actions (en nombre de missions, en valeur...), influence du poste sur les résultats.
- \* **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,** notamment au regard des indicateurs suivants : Connaissances requises (de niveau élémentaire à expertise), Niveau de formation (diplôme), Difficulté (exécution simple ou interprétation), Habilitation/certification, Champ d'application/polyvalence (pluri métier/mono métier), Autonomie, Initiative, Actualisation des connaissances, Complexité et difficulté (arbitrage/décision, conseil/interprétation ou exécution), Maîtrise d'un ou de plusieurs logiciels métier, Diversité des domaines de compétences
- \* **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,** notamment au regard des indicateurs suivants : charge de travail, horaires de travail (amplitude, horaires décalés, horaires variables), contraintes météorologiques, déplacements fréquents, obligations d'assister aux instances (conseils d'école, conseil municipal...), relations externes et internes, responsabilité financière, juridique ou matérielle, risques d'accident et de blessure, effort physique, acteur de la prévention (assistant de prévention.).

Il est proposé de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois comme suit :

### **Service administratif et scolaire**

<b>Attaché / ingénieur/Secrétaire de Mairie :</b>	Cadre A : 1 groupe	AG1
<b>Rédacteur</b>	Cadre B : 1 groupe	BG1 (Vacant au 1 <sup>er</sup> janvier 2017)

<b>Adjoint Administratif Principal</b>	Cadre C : 1 groupe Agent Administratif Principal 1
--	--

<b>Adjoint Administratif</b>	Cadre C : 2 groupes :
------------------------------	-----------------------

- \* Adjoint Administratif G1 (Agents responsables : Suivi des dossiers urbanisme, suivi des paies)
- \* Adjoint Administratif G2 (Agents opérationnels : Accueil, service à la population, comptabilité).

### **ATSEM**

Cadre C : 1 groupe	Cadre C Atsem G1 (Aide à la préparation des activités scolaires, hygiène des bâtiments, accompagnement des repas des enfants).
--------------------	--

Et de fixer comme montants maxima annuels, tels que détaillés ci-dessous :

<b>Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois</b>			
<b>Groupes</b>	<b>Emplois concernés</b>		<b>Montants annuels maximum de l'enveloppe IFSE</b>
<b>Attachés/Secrétaire de mairie</b>			
Groupe 1	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
	DGS	Responsabilité d'encadrement, organisation et coordination des services, gestion des RH, pilotage de projets, élaboration et suivi du budget, gestion du cimetière, esprit d'initiative.	8000
<b>Adjoint Administratif Principal</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Suivi des dossiers d'urbanisme, de la paie, de la comptabilité. Régie périscolaire. Communication.	Polyvalence, aptitude relationnelle, communication, aisance rédactionnelle, maîtrise de logiciels spécifiques.  Autonomie, Respect des délais.	5000
<b>Adjoints administratifs</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Service à la population, état civil, vie associative, suivi du périscolaire, communication.	Polyvalence, aptitudes relationnelles, aisance rédactionnelle, communication, maîtrise logiciels spécifiques.	5000
Groupe 2	Accueil, relations et services à la population.  Comptabilité courante	Polyvalence, aptitudes relationnelles, aisance rédactionnelle, communication, maîtrise logiciels spécifiques	5000
<b>ATSEM</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Aide à la préparation des activités scolaires aide à l'hygiène des bâtiments et des équipements et au repas des enfants	Initiative, vigilance et respect des délais, soin aux équipements et au matériel	5000

### **Pour les services techniques**

Il est proposé de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois comme suit :

**Adjoint technique Principal** Catégorie C : Groupe 1. Agents d'expérience exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination ou de responsabilités.

Groupe 2. Agents d'expérience assurant des fonctions d'exécution en équipe.

**Adjoint Technique** Catégorie C

Groupe 1. Agent chargé de la bonne exécution des tâches d'entretien et de service.

Et de fixer comme montants maxima annuels, tels que détaillés ci-dessous :

<u>Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois</u>			
Groupes	Emplois concernés		Montants annuels maxi IFSE
<b>Adjoint Technique Principal</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Bonne coordination dans l'exécution des missions dans les services (périscolaires, entretien des VRD, espaces verts et maintenance des bâtiments). Bon suivi et rendu dans l'exécution des missions	Responsabilité Capacités d'encadrement d'une équipe Esprit de coordination Connaissance/Expérience Qualité de service Initiative Soin aux équipements et au matériel.	5000
Groupe 2	Bonne coordination dans l'exécution des missions dans les services (périscolaires, entretien des VRD, espaces verts et maintenance des bâtiments). Bon suivi et rendu dans l'exécution des missions	Connaissance/Expérience Réserve. Qualité de service Esprit de coordination	5000
<b>Adjoint Technique</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Bonne exécution des tâches d'entretien et de service	Autonomie Esprit d'équipe Sens du service public	5000

- \* Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet ; ils sont réduits au prorata des jours réellement travaillées,
- \* L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables,
- \* L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE en tant que critère individuel,
- \* L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

### **Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE**

Le montant individuel de l'IFSE fixé par arrêté de l'autorité territoriale 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours et en dehors des deux hypothèses précédentes, **au moins tous les 4ans**, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- \* L'approfondissement des savoirs techniques,
- \* Les formations suivies,
- \* La capacité à exploiter les acquis de l'expérience (diffuser son savoir à autrui, formation suivie : retour, effets constatés).

### **Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE**

L'IFSE, liée à la fonction de l'agent est mensualisée.

### **Article 5 – Incidence des congés et absences pour indisponibilité sur l'IFSE**

Les modalités de maintien et de suppression du régime indemnitaire en cas d'indisponibilité momentanée de l'agent sont définies comme suit :

Le versement de l'IFSE est maintenu **pendant les congés annuels et les récupérations**.

L'IFSE cesse d'être versée, sauf exceptions indiquées comme suit :

- \* **Absences hors accident de service** (maladie, maternité, paternité, évènements familiaux indiqués dans la délibération du 24/11/2008) : A raison d'un trentième par journée d'absence décompté après application d'une franchise de 6 jours calendaires sur une année rétroactive.
- \* **Absence relative aux arrêts consécutifs à un accident de service, du travail, y compris accident de trajet, ou à la maladie professionnelle entraînent une diminution progressive de la part mensuelle de l'IFSE :**

- Du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour inclus	prime maintenue à 100 %
- Du 91 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour inclus	prime maintenue à 75 %
- Du 181 <sup>e</sup> au 270 <sup>e</sup> jour inclus	prime maintenue à 50 %
- Du 271 <sup>e</sup> au 365 <sup>e</sup> jour inclus	prime maintenue à 25 %
- A partir du 366 <sup>e</sup> jour	prime suspendue.

### **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

#### **Article 6 – Principe**

**Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de fin d'année** (entre le 30/11 et le 10/01).

Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

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

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

**Services administratifs et scolaires**

<u>Détermination du CIA par cadre d'emplois</u>			
<i>Groupes</i>	<i>Emplois concernés</i>		<i>Montants annuels maximum du CIA</i>
<b>Attachés/Secrétaire de mairie</b>			
Groupe 1	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	DGS	Responsabilité d'encadrement, organisation et coordination des services, gestion des RH, pilotage de projets, élaboration et suivi du budget, gestion du cimetière, esprit d'initiative.	3400
<b>Adjoint Administratif Principal</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Suivi des dossiers d'urbanisme, de la paie, de la comptabilité. Régie périscolaire. Communication.	Polyvalence, aptitude relationnelle, communication, aisance rédactionnelle, maîtrise de logiciels spécifiques.  Autonomie, Respect des délais.	3400
<b>Adjoints administratifs</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Service à la population, état civil, vie associative, suivi du périscolaire, communication.	Polyvalence, aptitudes relationnelles, aisance rédactionnelle, communication, maîtrise logiciels spécifiques.	3400

Groupe 2	Accueil, relations et services à la population. Comptabilité courante.	Polyvalence, aptitudes relationnelles, aisance rédactionnelle, communication, maîtrise logiciels spécifiques	3400

ATSEM			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Aide à la préparation des activités scolaires aide à l'hygiène des bâtiments et des équipements et au repas des enfants	Connaissance/Expérience Initiative Vigilance et respect des délais Soin aux équipements et au matériel	1200

### Dispositions communes

- Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail.
  - Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.
- L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et appliquée par un arrêté de cette même autorité.

### Services techniques

<u>Détermination de la CIA par cadre d'emplois</u>			
Groupes	Emplois concernés		Montants annuels maxi CIA
<b>Adjoint Technique Principal</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Bonne coordination dans l'exécution des missions dans les services (périscolaires, entretien des VRD, espaces verts et maintenance des bâtiments). Bon suivi et rendu dans l'exécution des missions	Responsabilité Capacités d'encadrement Esprit de coordination Connaissance/Expérience Qualité de service Initiative Soin aux équipements et au matériel.	2000

Groupe 2	Bonne coordination dans l'exécution des missions dans les services (périscolaires, entretien des VRD, espaces verts et maintenance des bâtiments). Bon suivi et rendu dans l'exécution des missions	Connaissance/Expérience Réserve. Qualité de service Esprit de coordination Soin aux équipements et au matériel	1500
<b>Adjoint Technique</b>			
	FONCTIONS	CRITERES CHOISIS	
Groupe 1	Bonne exécution des tâches d'entretien et de service	Capacité Autonomie Esprit d'équipe Sens du service public	1200

**Article 7 – Périodicité de versement du CIA**

Le CIA est versé semestriellement : 50 % en février et 50 % en juin de chaque année.

**Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA**

Le CIA est versé au prorata des heures de présence effective de l'année n-1.

Le CIA est maintenu ou suspendu selon les mêmes règles appliquées à l'IFSE mentionnées à l'article 5.

**Article 9 – date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération **prendront effet pour le régime indemnitaire 2021.**

**Article 10 – Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

**Article 11 – Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

**Avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération**

**Article 1 – principe de versement**

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération seront versés au prorata du temps de présence effectué par l'agent et sera versé à la fin de l'année sur la paie de décembre.

**LE CONSEIL**, après en avoir délibéré, **approuve** la modification du RIFSEEP et du complément de rémunération collectivement acquis.

**Fin du conseil municipal : 22h15**