Commune de Champagnier

PROCÈS-VERBAL
de la réunion du Conseil municipal du 30 juin 2025 à 19h00

Date de convocation du Conseil municipal : 26 juin 2025

Président : Florent CHOLAT, Maire
Secrétaire de séance : Christine CAVARRETTA
Conseillers en exercice : 15
Conseillers présents : 10
Pouvoirs : 2
Votants : 12
Quorum : 10/8

Présents : Florent CHOLAT, Pascal SOUCHE, Hervé ALOTTO, Elise BRALET, Christine CAVARRETTA, Pierre-Alain MENNERON, Carole ANDRIES, Lucie HARREAU, Pascal PERRIER, Hubert COLLAVET

Absents ayant donné pouvoir : Jean Paul JULIEN (donne pouvoir à Hervé Alotto), Benoit ROSSIGNOL (donne pour voir à Pascal Souche)

Absentes : Sarah AFENDIKOW, Brigitte ORGANDE, Nathalie BARON

Monsieur le Maire procède à des rappels relatifs à

- L'enregistrement et la rediffusion des vidéos sur des réunions du Conseil municipal ;
- Au caractère public des séances du conseil municipal (nécessité de rester courtois et de ne pas nommer de personne physique sans accord préalable) ;
- La non validité des pouvoirs reçus après les votes ;
- La prévention des conflits d'intérêt.

Désignation du secrétaire de séance : Christine CAVARRETTA
Adoption du procès-verbal de la séance du 19 mai 2025.

ORDRE DU JOUR

DÉLIBÉRATIONS SOUMISES AU VOTE

N° d'ordre	Libellé
DEL2025_044	Personnel – Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
DEL2025_045	Personnel - Modalité de rémunération des agents affectés à l'encadrement de nuitées
DEL2025_046	Personnel - Délibération portant validation du document unique d'évaluation des risques professionnels
DEL2025_047	SCIC LacaBane - Entrée de la commune au capital

PRÉSENTATION DES DÉCISIONS DU MAIRE PRISES EN VERTU DE L'ARTICLE L. 2122-22 DU CGCT

QUESTIONS DIVERSES

- Communication pré-électorale – *Rapporteur : Florent CHOLAT*

DÉLIBÉRATIONS SOUMISES AU VOTE

DEL2025_044 : Personnel – Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Florent CHOLAT

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'État un nouveau régime indemnitaire. Le dispositif est transposable aux agents territoriaux selon le principe de parité entre fonctions publiques et dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales. Aussi, il convient désormais d'actualiser la délibération n° 2008-113 du 22 décembre 2008 portant sur le régime indemnitaire afin de tenir compte des modifications intervenues dans la dénomination des différents grades, primes et indemnités de la fonction publique territoriale.

Ce régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Les objectifs antérieurs à cette actualisation sont maintenus :

- Prendre en compte l'évolution réglementaire et jurisprudentielle touchant le régime juridique des compléments de rémunération des agents titulaires ou contractuels ;
- Clarifier les dispositions diverses et complexes du régime indemnitaire applicable aux différentes filières dans une seule délibération ;
- Permettre aux agents de s'impliquer dans leurs fonctions quotidiennes en réaffirmant les critères d'attribution et de modulation des compléments de rémunération ;
- Reconnaître les responsabilités des agents en termes d'encadrement ou de gestion financière ;
- Sauvegarder les droits acquis des agents lorsque les nouvelles dispositions prévoient un régime moins favorable ou substituent une prime à une autre ;
- Actualiser un outil de gestion des ressources humaines en valorisant la manière de servir et l'implication des agents.

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

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

Vu les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2003-1013 du 24 octobre 2003 relatif à la modification des corps de la fonction publique d'État référents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, Vu la délibération du conseil municipal en date du 22 décembre 2008 relative au régime indemnitaire,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la Fonction Publique de l'État ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'état ;

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 de l'État ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

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

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant celui 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 ;

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire ;

Vu la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique (à l'unanimité) du 22 novembre 2022 ;

Vu la délibération DEL2022_078 portant Personnel - Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du 22 décembre 2022 ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique du 25 avril 2025 ;

Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État ;

Vu l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ;

Vu le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie ;

Considérant le préambule de la présente délibération ;

Considérant qu'il y a lieu d'actualiser le régime indemnitaire existant pour prendre en compte les modifications intervenues par la voie de textes réglementaires et notamment l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 qui réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire à 90 % du traitement pour les trois premiers mois, s'appliquant à tous les fonctionnaires à compter du 1er mars 2025 ; le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 qui étend cette mesure aux agents contractuels ; ainsi que le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État.

Considérant que pour les cadres d'emplois n'ayant pas fait l'objet d'une transposition par décret leur ouvrant droit au RIFSEEP, la délibération du Conseil municipal en date du 22 décembre 2008 continuera à s'appliquer. Dès la transposition effectuée, chaque cadre d'emplois se verra appliquer la présente délibération.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, il est proposé à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Le RIFSEEP se décompose en deux parties :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières spécifique au poste –

indépendamment de l'agent qui l'occupe. L'IFSE peut, en outre, valoriser l'expérience professionnelle de l'agent.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** qui prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en position d'activité sur des postes permanents relevant de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

Pour les cadres d'emplois exclus du dispositif à ce jour, le bénéfice du RIFSEEP leur sera étendu dès la parution des arrêtés de transposition.

Cumuls

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables, fixés par arrêté ministériel.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime dite « de fin d'année », prime annuelle, 13^{e} mois, etc.).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;

- Prime spécifique.

I / L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Article 1 : Conditions d'octroi

Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser les fonctions occupées par les agents, sur la base de critères professionnels retenus.

La reconnaissance indemnitaire est fondée, désormais, sur l'appartenance à un groupe de fonctions et non sur la détention d'un grade.

L'IFSE repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions. Chaque poste est réparti au sein de groupe de fonctions, en tenant compte des 3 critères professionnels suivants :

1) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2) Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il est précisé que

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
- Concernant la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent (technicité, maitrise d'outils, de pratiques, de matériels, de logiciels ou de connaissances spécifiques requis par le poste).
- Les sujétions particulières correspondent à des contraintes liées, par exemple, à des fonctions impactées par des conditions météorologiques, des déplacements fréquents, des risques de blessures, la spécificité des publics rencontrés, etc.

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définies ci-dessus, il est proposé de fixer les groupes de fonctions suivants :

- Groupe de fonctions 1 : direction
- Groupes de fonctions 2 : poste à responsabilité
  2a/ Responsable de pôle
  2b/ Chef d'équipe
- Groupe de fonctions 3 : agent avec technicité.

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction, compte-tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés pour le groupe de fonction et présentés ci-dessous :

		Montants mensuels IFSE agents en euros	
Groupes de fonctions		**IFSE plancher**	**IFSE plafond**
1 / Direction		700	1600
2 / Poste à responsabilités	**a**	400	1400

	Responsable de pôle		
	b Chef d'équipe	300	800
3 / Agent avec technicité		100	600

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les agents dont le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est inférieur au montant « plancher » défini pour leur groupe de fonction perçoivent, au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP, ce montant plancher.

Le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est maintenu pour les autres agents, dans la limite du montant plafond d'IFSE défini pour leur groupe de fonction.

Par ailleurs, la commune avait fait le choix d'appliquer la clause de sauvegarde telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

En tout état de cause, le RIFSEEP reste à la discrétion de l'autorité investie du pouvoir de nomination qui détermine individuellement le montant perçu. L'attribution individuelle de l'IFSE, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

Critères	**Indicateurs de mesure**
Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit l'ancienneté	Mobilisation des compétences – des objectifs Force de proposition Diffusion de son savoir à autrui – partage de connaissances
Connaissance de l'environnement de travail	Maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, hiérarchie, etc.) Maîtrise des circuits de décision Relations avec les partenaires extérieurs/public Relations avec les élus
Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence	Formations suivies Volonté d'y participer Niveau de la formation Nombre de jours de formations réalisés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité et mobilité	Nombre d'années Nombres de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Consolidation des conditions d'exercice des fonctions	Autonomie Polyvalence Gestion de dossiers complexes, des impondérables et événements exceptionnels Multi compétences Transversalité

Article 2 : Conditions de réexamen

La modulation de l'IFSE ne peut intervenir qu'à partir de 2 années d'expérience sur le poste.

Le montant de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen (sans réévaluation automatique du montant) :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion ;
- Si l'agent vient à exercer ou n'exerce plus les fonctions de régisseur dans les conditions définies à l'article 1-3-4 de la présente délibération ;
- Au plus tard tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions au regard de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et apportant un intérêt pour le poste, compte tenu de :
    - L'ancienneté sur un poste comparable ;
    - La capacité et expérience professionnelle de l'agent.

(Article 3 : Conditions de versement

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Article 4 : Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

L'IFSE suit le sort du traitement indiciaire en cas d'arrêt maladie ordinaire.

L'IFSE est maintenue pendant :

- Congés annuels, JRTT, repos compensateurs ;
- Congés bonifiés ;
- Congés pris au titre du Compte Épargne Temps – CET ;
- Absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Congé pour formation syndicale ;
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical (DAS) ;
- Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, état pathologique ;
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Temps partiel thérapeutique ;
- Autorisation spéciale d'absence (ASA) ;
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) ;

En cas de congés de longue maladie (pour les fonctionnaires) ou de congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC), l'IFSE sera maintenu dans les limites des nouvelles dispositions applicables à la fonction publique d'État soit :

- 33 % durant la première année ;
- 60 % durant les deuxième et troisième années.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Congés de longue durée pour les fonctionnaires ;
- Congé parental ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Disponibilité ;
- Congé de formation professionnelle ;
- Suspension ;
- Faits de grève.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Article 5 : Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

Les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes entrainent l'exercice de fonctions à responsabilités importantes (maniement de fonds publics).

Le montant de l'IFSE sera donc majoré au mois de décembre afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes selon les montants des indemnités fixés par arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie ou si l'agent est absent plus de 60 jours consécutifs (article R1617-5-1 du code général des collectivités consécutifs), le montant de cette indemnité sera proratisé.

Les agents régisseurs appartenant à un cadre d'emploi éligible au RIFSEEP percevront une IFSE « régie » spécifique en décembre.

Les agents régisseurs appartenant à un cadre d'emplois non éligible au RIFSEEP continuent de percevoir l'indemnité de régisseur. Lorsque leur cadre d'emplois fera l'objet d'une transposition leur donnant droit à l'IFSE, ils percevront alors de droit l'IFSE des régisseurs. Les montants fixés par l'arrêté précité sont les suivants :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (€)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (€)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050

II / LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018). Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le montant individuel attribué au titre du CIA est donc librement défini par l'autorité territoriale dans les conditions prévues par la présente délibération et au regard des plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels plafond de CIA en euros
1,2,3	1200

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant ci-dessus.

Ce montant est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

En cas de congés de maladie ordinaire (CMO), le versement du CIA est maintenu, sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année. En cas de congés longue maladie (CLM), de congés longue durée (CLD) et de congés grave maladie (CGM), le versement du CIA est suspendu.

Article 1 : Conditions d'octroi

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) pour récompenser une performance individuelle ou collective.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution de ce complément indemnitaire, et sont appréciés par la hiérarchie. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale selon les domaines d'appréciation suivants (pondération à parts égales) :

Domaine d'appréciation	**Critères d'appréciation**
Valeur professionnelle	Atteinte des objectifs fixés Implication Fiabilité et qualité du travail Rigueur Anticipation Organisation Initiative Adaptabilité et coopération
Manière de servir	Application des directives données, des règles de sécurité, des horaires Respect des normes, des procédures et des délais d'exécution Capacité à rendre compte de son activité Capacité à prendre des décisions Sens de la communication orale et écrite Respect des obligations statutaires (discrétion, impartialité, neutralité, obéissance hiérarchique, etc.)
Savoir-être	Relations avec la hiérarchie Qualité des relations interpersonnelles Sens de l'écoute et du dialogue Capacité à travailler en équipe Sens de l'action collective et du service public

Article 2 : Conditions de versement

L'attribution individuelle du CIA décidé par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant attribué sera révisé annuellement. Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Après en avoir débattu, le Conseil municipal décide **à l'unanimité** :

- **D'abroger** la délibération DEL2022_078 portant Personnel - Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du 22 décembre 2022 ;
- **D'adopter** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté précédemment à compter du 14 juillet 2025 ;
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à signer tout document nécessaire à a mise en œuvre du RIFSEEP.

DEL2025_045 : Enfance-jeunesse – Modalité de rémunération des agents affectés à l'encadrement de nuitée

Rapporteur : Hervé ALOTTO

À l'occasion de nuitées organisées par le service animation pendant le centre de loisirs, il est rappelé que seuls les agents volontaires pourront être affectés à l'encadrement de ces nuitées.

La question du décompte en temps de travail effectif des périodes de surveillance nocturne se pose. Aucune disposition législative ou réglementaire relative à la fonction publique territoriale ne fixe de durée d'équivalence. Le Conseil d'État dans sa décision du 19 décembre 2007 (CE 296745 / CCAS de l'Aiguillon sur Mer) a admis le principe de l'instauration d'un régime d'équivalence pour les périodes de surveillance nocturne. Ces périodes s'étendent du coucher au lever des personnes accueillies. L'organe délibérant reste libre de fixer ces périodes d'équivalence.

Ainsi, il est proposé de retenir, pour chacune des périodes de surveillance nocturne, un décompte de trois heures de travail effectif pour neuf heures de sommeil.

Ces trois heures de travail effectif de nuit pourront, au choix de l'agent, et conformément aux délibérations en vigueur dans la collectivité, être récupérées ou payées (heures supplémentaires de nuit).

Pascal PERRIER observe que les conditions vont être un peu particulières (terrain ouvert, pas dans un camping). Hervé ALOTTO explique que la nuitée se fera sur le terrain de foot des 4 vents ou dans le gymnase en cas de mauvais temps. Pascal PERRIER s'étonne sur le choix des 3 heures : il trouve que c'est trop peu compte-tenu de la surveillance importante en cas de nuitée en extérieur. Christine CAVARRETTA demande si les enfants qui fréquentent le centre de loisirs en journée peuvent enchainer la nuitée. Hervé ALOTTO répond par l'affirmative. Florent CHOLAT explique qu'une délibération similaire avait été présenté en 2022 un séjour à Argelès par le centre de loisirs avec le même régime d'équivalence. Pascal PERRIER demande si un effort peut être fait. Florent CHOLAT répond qu'il ne souhaite pas faire un précédent dans la métropole (régime équivalent dans la plupart des communes).

Après en avoir débattu, le Conseil municipal décide **à l'unanimité** (1 abstention de Pascal Perrier) :

- **De fixer** un régime d'équivalence pour les périodes de surveillance nocturne lors des nuitées du service animation pour le personnel d'encadrement équivalent à trois heures de travail effectif pour neuf heures de surveillance nocturne ;
- **D'autoriser** les agents concernés à récupérer ou à se faire payer les heures en question selon leur choix ;
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

DEL2025_046 : Personnel - Délibération portant validation du document unique d'évaluation des risques professionnels

Rapporteur : Florent CHOLAT

Vu le code du travail, notamment ses articles L4121-3 et R4121-1 et suivants ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L811-1 ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable Comité social territorial en date du 13 juin 2025 ;

Il est rappelé que la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels est une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Afin de répondre à cette obligation, la collectivité a renforcé sa démarche de prévention en établissant son document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'ensemble des services et matériels a été étudié afin de répertorier tous les risques potentiels. Les agents ont également été consultés afin d'analyser leurs postes de travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels permet d'identifier et de classer les risques rencontrés dans la collectivité afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est un véritable état des lieux en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Sa réalisation permet ainsi :

- De sensibiliser les agents et la hiérarchie à la prévention des risques professionnels ;
- D'instaurer une communication sur ce sujet ;
- De planifier les actions de prévention en fonction de l'importance du risque, mais aussi des choix et des moyens ;
- D'aider à établir un programme annuel de prévention.

Le document unique doit être mis à jour une fois par an en fonction des nouveaux risques identifiés ou lors d'une réorganisation modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Il relève de l'entière responsabilité de l'autorité territoriale qui doit donc veiller à ces prescriptions.

Plus largement, le document unique d'évaluation des risques professionnels est amené à évoluer en fonction des situations rencontrées et des actions mises en place pour diminuer les risques professionnels et améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de la collectivité.

Chaque agent de la collectivité a reçu et pris connaissance de la partie du DUERP qui correspond à son unité de travail. Par ailleurs, le document unique reste consultable par les agents par voie matérialisée auprès des assistants de prévention de la collectivité.

Après en avoir débattu, le Conseil municipal décide **à l'unanimité :**

- **De valider** le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan d'actions annexés à la présente délibération ;
- **D'approuver** l'engagement de l'autorité territoriale à mettre en œuvre le plan d'actions issues de l'évaluation des risques et à en assurer le suivi, ainsi qu'à procéder à une réévaluation régulière du document unique.

Pierre-Alain MENNERON, intéressé à l'affaire, quitte la salle à 19h20.

DEL2025_047 : SCIC LacaBane - Entrée de la commune au capital

Rapporteur : Florent CHOLAT

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L.2251-1 et suivants ;

Vu le code du commerce relatif aux sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) ;

Vu la loi 2001-624 du 17 juillet 2001 créant le statut de Société Coopérative d'Intérêt Collectif ;

Vu la loi sur l'Économie Sociale et Solidaire, votée le 31 juillet 2014, encourageant le développement des SCIC ;

Vu la délibération DEL2025_038 du 19 mai 2025 SCIC LacaBane portant Intention de participation au capital ;

Vu les statuts de la Société Coopérative d'Intérêt Collectif LacaBane ;

Considérant l'objet d'intérêt collectif poursuivi par la SCIC LacaBane, à savoir la gestion collective, locale et durable des locaux commerciaux du Hameau du Laca ;

Considérant que la commune souhaite soutenir cette initiative et participer à sa gouvernance dans un cadre coopératif ;

Considérant l'opportunité d'entrer au capital de cette SCIC à hauteur de 200 parts sociales, pour un montant de 20 000 euros ;

Considérant que cette dépense est inscrite au budget communal de l'exercice 2025 ;

Hubert COLLAVET demande le montant du coût de l'aménagement, hors achat. Florent CHOLAT répond environ 150 000 euros TTC. Hubert COLLAVET estime que cela correspond déjà à 1 500 parts sociales. Il poursuit qu'en principe c'est au preneur d'assurer la charge des aménagements intérieurs. Pascal SOUCHE explique que pour trouver un porteur de projet, il était impératif que la commune aménage le local. Hubert COLLAVET trouve que la commune a déjà fait beaucoup d'effort pour soutenir la SCIC. Pascal SOUCHE souligne que l'entrée au capital permet à la commune de faire partie de la société. Il insiste sur les difficultés pour les petites communes de faire aboutir des projets de commerce. Hervé ALOTTO rappelle que sans la commune, ces trois locaux commerciaux seraient encore cachés derrière des plaques de bois. Hubert COLLAVET insiste sur l'effort financier de la commune qu'il juge déjà très important. Pascal SOUCHE rétorque qu'il permet à la collectivité d'être partenaire de la société. Hervé ALOTTO affirme que cela garantie à la commune un droit de regard sur cette société de l'intérieur. Florent CHOLAT affirme que le locatif de commerces va mal partout. Des communes de même taille achètent des locaux (Jarrie, Vaulnaveys-le-Haut) pour avoir la capacité de faire tenir du commerce sur leur commune. Il poursuit que les 150 000 € investis font partie du commerce et ne partiront pas avec le preneur. Jarrie a acheté un à un les fonds de commerce de sa commune. Florent CHOLAT rappelle que la prise de participation au capital est aussi un moyen de « créer du commun » : c'est une sorte de copropriété avec les habitants. La levée de fonds s'est très bien passée : les habitants de Champagnier (23 000 €) ont pris plus de part que la commune (20 000 €). La commune est un co-investisseur et devient membre de la SCIC : cela répond à l'intérêt général. Les associations ont pris 8 000 euros de capital de la SCIC. Florent CHOLAT estime qu'il s'agit d'un bien commun, collectif entre la société, les habitants, les associations, la collectivité. La participation de la commune au sein du conseil coopératif est un moyen de garantir l'intérêt général dans cette histoire.

Hubert COLLAVET se demande comment le nom de la SCIC a été trouvé. Pascal SOUCHE répond que les habitants ont été interrogé, qu'il s'agit d'un jeu de mot : il y a eu plusieurs propositions et les 11 participants de la SCIC ont choisi ce nom par rapport au lieu du commerce.

Elise BRALET signale que 4 associations ont pris des parts sociales. Hubert COLLAVET demande de quelles associations il s'agit. Florent CHOLAT indique que la liste est présente dans les statuts envoyés en annexe de la présente délibération.

Après en avoir débattu, le Conseil municipal décide **à l'unanimité** (Pierre-Alain MENNERON, intéressé à l'affaire ne prend pas part au vote) (1 abstention d'Hubert COLLAVET) :

- **De prendre acte** des statuts de la SCIC LacaBane ;
- **D'approuver** la prise de participation de la commune de Champagnier au capital de la SCIC LacaBane, à hauteur de 200 parts sociales (100 €/part), représentant un montant total de 20 000 euros ;
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à signer tout document nécessaire à la réalisation de cette prise de participation ;
- **D'autoriser** Monsieur le Maire ou son représentant à représenter la commune au sein des instances de la SCIC dans le collège « collectivités et établissements publics ».

Pierre-Alain MENNERON revient dans la salle à 19h39.

DÉCISIONS PRISES

Décisions du maire prises en vertu de l'article L. 2122-22 du CGCT.

DEC2025_012	**13/06/2025**	**Demande de subvention dans le cadre du contrat local d'accompagnement à la scolarité (CLAS) – Année 2025-2026**
Décision autorisant Monsieur le Maire à solliciter une demande de subvention auprès de la CAF d'un montant de 2400,90 € dans le cadre du Contrat Local d'Accompagnement à la scolarité (action d'accompagnement à la scolarité gratuite pour les familles, organisée en dehors des temps scolaires par le service animation – mercredis de 9h30 à 11h30 en période scolaire – démarrage après les vacances d'automne 2025).		

QUESTIONS DIVERSES

- **Communication pré-électorale** – *Rapporteur : Florent CHOLAT*

Florent CHOLAT présente les grands principes juridiques de la communication pré-électorale, à savoir :

1. Principe d'antériorité

Toute action de communication institutionnelle (bulletin municipal, magazine de collectivité, campagne de communication publique...) doit **avoir été engagée de manière régulière avant la période pré-électorale**.4

2. Principe de régularité

La communication institutionnelle doit **s'inscrire dans une continuité habituelle**, sans pic soudain d'intensité ou de visibilité pendant la période sensible.

3. Interdiction de la promotion personnelle avec les moyens publics

Il est interdit d'utiliser les moyens, ressources ou publications d'une collectivité pour **valoriser un élu** ou

ses actions à des fins électorales.

4. Respect des périodes électorales

Période de réserve : elle commence le **1er septembre 2025**, période durant laquelle les règles se durcissent.

5. Neutralité des supports publics

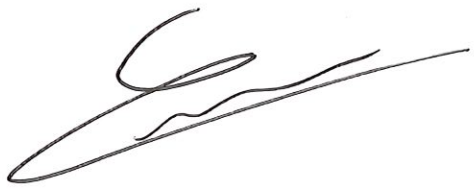
Sites internet officiels, réseaux sociaux d'une mairie ou d'une collectivité doivent rester **neutres**.
Il est interdit d'y publier des contenus à caractère électoral ou valorisant un candidat.

6. Respect du plafonnement et du financement

Toute communication électorale (affiche, tract, site, vidéo) doit être intégrée aux **comptes de campagne**.

7. Pas de communication institutionnelle ayant un impact électoral

Les actions de communication institutionnelle (campagnes de communication, événements, publications) doivent **éviter tout contenu ayant un lien direct ou indirect avec les enjeux du scrutin.**

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h48.

Florent CHOLAT Maire	Christine CAVARRETTA Secrétaire de séance