

**REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL D'ANNESSE ET BEAULIEU
SEANCE DU 1^{er} juillet 2025**

Nombre de conseillers en exercice : 11

Présents :7

Votants : 10

L'an deux mille vingt-cinq, le premier juillet à 20 heures 30, le Conseil municipal s'est réuni à la mairie d'Annesse-et-Beaulieu, sur la convocation de Monsieur le Maire du 6 juin 2025.

ETAIENT PRESENTS : Philippe Perperot, Marie-Laure Alarcon, Christophe Charles, Patrick Jayat, Françoise Georgevail, Armelle Montet, Sabine Lapouge,

ABSENT, EXCUSÉ :

Stephan Picaglia a donné pouvoir à Sabine Lapouge

Vincent Marty a donné pouvoir à Christophe Charles

Eric Hartel a donné pouvoir à Philippe Perperot

SECRETAIRE DE SEANCE : CHRISTOPHE CHARLES

APPROBATION A L'UNANIMITE ET SIGNATURE DU COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 7 AVRIL 2025

Objet : Mise à jour des conventions d'accompagnement et intracting

2025-07-01

Vu l'importance de rénover énergétiquement le bâtiment de la mairie et de la bibliothèque ;

Vu l'audit énergétique réalisé en 2021, avec l'accompagnement du SDE 24, identifiant les travaux de rénovation énergétiques de la mairie et de la bibliothèque ;

Vu la délibération de la commune n° 2023-12-01 en date du 12 décembre 2023 autorisant Monsieur le Maire à signer les conventions relatives à ce projet à savoir la Convention de Groupement de Commandes, la Convention d'accompagnement aux travaux de rénovation énergétique et la Convention de financement « INTRACTING » pour la rénovation énergétique de la mairie et de la bibliothèque ;

Considérant que le montant des travaux lié à la rénovation énergétique de la mairie et de la bibliothèque a (considérablement) évolué, impactant alors le plan de financement initial ;

Considérant la délibération du Comité Syndical du SDE 24 n° 202412119 en date du 04/12/2024 actant de la création d'un « plan de relance DIRECT » exceptionnel pour les projets du bouquet 1 ;

Considérant la nouvelle Convention d'accompagnement aux travaux de rénovation énergétique intégrant la participation exceptionnelle d'un « plan de relance DIRECT » ;

Considérant la nouvelle Convention de financement « INTRACTING » définissant le montant de l'avance remboursable et les modalités de remboursement par la collectivité au SDE 24 ;

Le Conseil municipal, après délibération, à la majorité (contre : Marie-Laure Alarcon ; abstentions : Françoise Georgevail, Sabine Lapouge, Stephan Picaglia) :

- autorise Monsieur le Maire à signer les nouvelles conventions d'accompagnement aux travaux de rénovation énergétique et de financement « INTRACTING » et tout document s'y rapportant.

OBJET : Demande de fonds de solidarité – fonds de mandat du Grand Périgueux

2025-07-02

La commune a programmé des travaux de réfection de la voirie pour l'année 2025. Après consultation de plusieurs entreprises, c'est l'entreprise Colas France, établissement de Saint-Astier, qui est retenu pour un coût HT de 11 414.50 €

Considérant le coût élevé des travaux, le Maire propose de solliciter l'aide du Grand Périgueux au titre du fonds de solidarité – fonds de mandat d'un montant de 5 593.10 € soit 49 % du coût total du projet.

Le plan de financement prévisionnel est le suivant :

	Montant	%
Grand Périgueux – Fonds de mandat	5 593.10	49
Autofinancement	5 821.40	51
TOTAL	11 414.50	100

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- sollicite l'aide du Grand Périgueux au titre du fonds de mandat pour les travaux de réfection de la voirie pour un montant de 5 593.10 €.
- autorise le Maire à engager toutes les démarches administratives nécessaires à ces demandes.

Objet : Attribution d'une subvention à l'association USAB (Union Sportive Annesse et Beaulieu)

2025-07-03

Le Maire indique que le Grand Périgueux, dans le cadre de sa compétence en matière d'aide au développement sportif et culturel, apporte un soutien financier aux clubs sportifs du territoire.

Cette aide est attribuée en fonction des conditions d'éligibilité et des critères suivants :

- que le club soit proposé par la Commune
- que la commune verse une subvention
- que le club ne bénéficie pas de la mise à disposition gratuite d'équipements sportifs par le Grand Périgueux.

La Commune doit fournir une délibération dans laquelle apparait la subvention versée au club sportif proposé.

Après délibération, à l'unanimité, le Conseil municipal :

- précise que le club proposé par la Commune est l'USAB (Union Sportive Annesse et Beaulieu)
- que la subvention communale inscrite au budget 2025 pour cette association s'élève à 600 €

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE A L'ASSOCIATION CARDIOLOGIE D'AQUITAINE – CLUB CŒUR ET SANTE

2025-07-04

Considérant que l'association Cœur et Santé organise une manifestation le 14 juin prochain (randonnée) sur la Commune,
Le Maire propose de verser à cette association une subvention exceptionnelle de 200 €.

Le Conseil Communal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide de verser une

subvention exceptionnelle de 200 € à l'association cardiologie d'Aquitaine – club cœur et santé.

Accord de principe pour l'acquisition d'une partie de la parcelle cadastrée AR 149 en vue de l'extension du cimetière communal

2025-07-05

Le Maire expose que dans le cadre du projet d'extension du cimetière communal d'ANNESSE, une proposition d'acquisition a été faite à M. Lucien ONESIME concernant la parcelle cadastrée AR 149.

Le Maire indique que cette acquisition permettrait à la commune de répondre aux besoins futurs en matière d'inhumation car il reste peu de concessions disponibles dans le cimetière actuel.

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

DÉCIDE :

- de donner son accord de principe pour l'acquisition d'une partie de la parcelle cadastrée AR 149 appartenant à Monsieur Lucien ONESIME, en vue de l'extension du cimetière communal.
- d'autoriser Monsieur le Maire à engager toutes les démarches nécessaires à la poursuite de ce projet, ainsi que l'établissement de tous documents ou actes relatifs à cette opération.

Objet : Adhésion au service de médecine professionnelle et préventive du CDG 24

2025-07-06

Vu les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment les articles L.812-3 et suivants,

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

Vu le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre de Gestion de la Dordogne (CDG 24) en date du 22 novembre 2024 déterminant les conditions d'adhésion des collectivités et établissements publics au service de médecine professionnelle et préventive du CDG 24,

Considérant la proposition de convention d'adhésion au service de médecine professionnelle et préventive du CDG 24,

Monsieur le Maire rappelle aux membres du Conseil l'obligation de disposer d'un service de médecine préventive ; pour ce faire, il propose d'adhérer au service de médecine professionnelle et préventive du CDG 24 et porte à la connaissance des membres présents les dispositions de la convention d'adhésion pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ACCEPTENT** les conditions d'adhésion au service de médecine professionnelle et préventive décrites dans la convention annexée à la présente délibération,

- **AUTORISENT** Monsieur le Maire à faire, dire et signer l'ensemble des documents relatifs à cette affaire.

MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS (C.E.T.)

2025-07-07

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;
VU le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 (modifié) relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018, relatif à la conservation des droits acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique ;

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 13 juin 2025 ;

Le Maire indique qu'il est institué dans la Commune d'Annesse-et-Beaulieu un compte épargne-temps (C.E.T.). Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés. Il est ouvert à la demande expresse, écrite, et individuelle de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Le nombre total de jours inscrits sur le C.E.T. ne peut excéder 60 ; l'option de maintien sur le C.E.T. de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite.

Le Maire indique que l'autorité territoriale est tenue d'ouvrir le compte épargne-temps au bénéfice du demandeur dès lorsqu'il remplit les conditions énoncées ci-dessous. Les nécessités de service ne pourront lui être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps sauf si le compte arrive à échéance, à la cessation définitive de fonction, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale.

Il propose d'instaurer les règles de fonctionnement suivantes :

- **La collectivité ou l'établissement n'autorise pas l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite supplémentaire (RAFP) des droits épargnés.** Les jours accumulés sur le C.E.T. peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés.

- les jours pouvant être épargnés sont les suivants : le report de congés annuels et les jours de fractionnement, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (Cette restriction doit être interprétée comme étant 4 fois les obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant 5 jours, ainsi un agent qui travaille 3 jours par semaine devra avoir pris 12 jours de congés annuels pour pouvoir alimenter son C.E.T.)

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant la fin de chaque année civile.

La collectivité informe l'agent de la situation de son C.E.T. le 31 décembre.

Il précise que les bénéficiaires de ce compte épargne-temps sont les agents fonctionnaires ou contractuels de droit public de la collectivité à temps complet ou à temps non complet, justifiant d'une année de service.

Les stagiaires et les agents contractuels de droit privé ne peuvent bénéficier du C.E.T.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide de l'instauration du compte épargne-temps dans les conditions susmentionnées.

MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL

2025-07-08

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L612-1 et suivants,

Vu l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif,

Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 7,

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (*le cas échéant*)

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique

Vu la saisine du comité social territorial en date du 13/06/2025

Article 1

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que le temps partiel constitue une possibilité d'aménagement du temps de travail pour les agents publics et que conformément au code général de la fonction publique, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial.

Le temps partiel s'adresse aux fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un poste à temps complet ou un poste à temps non complet ainsi qu'aux agents contractuels de droit public employés à temps complet ou à temps non complet.

Il peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou dans le cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Le temps partiel sur autorisation :

Les fonctionnaires et les agents contractuels à temps complet peuvent être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Les quotités peuvent être comprises entre 50 et 99 %.

Les fonctionnaires et les agents contractuels à temps non complet peuvent être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel dont la durée est égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service, que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le temps partiel de droit (quotités de 50, 60, 70 ou 80 %) :

Le temps partiel de droit est accordé :

- À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à son 3^{ème} anniversaire ou du 3^{ème} anniversaire de son arrivée au foyer en cas d'adoption),
- Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- Aux personnes visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11), après avis du médecin de prévention.

Le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

Article 2

Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'instituer le temps partiel et d'en fixer les modalités d'application :

- Le temps partiel est organisé dans le cadre hebdomadaire,
- Les quotités du temps partiel de droit sont fixées entre 50 et 90 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade à temps plein,
- Le temps partiel sur autorisation des agents à temps complet et des agents à temps non complet ne peut être inférieur à 17h30, y compris pour les agents exerçant dans plusieurs collectivités (cumul des emplois dans ce dernier cas)
- Les quotités du temps partiel sur autorisation des agents à temps complet sont fixées au cas par cas *entre 50 et 90 %* de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade ou exerçant les mêmes fonctions à temps plein,
- Les quotités du temps partiel sur autorisation des agents à temps non complet sont fixées au cas par cas à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.
- La durée des autorisations est fixée à 6 mois. Le renouvellement se fait, par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.
- Les demandes devront être formulées dans un délai de *deux mois* avant le début de la période souhaitée (pour la première demande),
- Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période, pourront intervenir :
 - * à la demande des intéressés dans un délai de 2 mois avant la date de modification souhaitée,
 - * à la demande du Maire, si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité de service le justifie.
- Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai de six mois sauf motif exceptionnel,
- La réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Elle peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

DECIDE d'instituer le temps partiel pour les agents de la collectivité selon les modalités exposées et qu'il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL Modification des critères de révision de l'IFSE et critères d'attribution du CIA

2025-07-09

Le Maire rappelle la délibération du 1^{er} juillet 2019 relative à la mise en place dans la collectivité du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Il rappelle également la délibération du 13 avril 2022 modifiant la modulation selon le temps de présence.

Il rappelle la délibération du 8 juillet 2024 modifiant les critères d'attribution du CIA ;

Il indique que le Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se compose :

- D'une indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE)

- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Les objectifs fixés sont les suivants :

- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- 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
- *Prendre en compte les résultats professionnels*
- *Prendre en compte les qualités relationnelles*
- *Valoriser la formation continue*

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13/06/2025

Le Maire propose de définir des critères de révision de l'IFSE et de modifier les critères d'attribution du CIA en intégrant une grille d'évaluation complétée au moment des entretiens d'évaluation. Les autres éléments de la délibération du 1^{er} juillet 2019 restent inchangés.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et selon les critères ci-dessous :

Tous les 4 ans

	Ancienneté 4 ans
Encadrant de 2 ^{ème} niveau à forte technicité et responsabilité hiérarchique (+ de 10 agents encadrés).	35 € brut mensuel
Encadrant 1 ^{er} niveau (2 à 9 agents) et/ou poste à forte spécialité et/ou expertise acquise	30 € brut mensuel
Agent	15 € brut mensuel

Examen de sujétions spéciales tous les ans avec attribution pour une durée d'un an

	Sujétions spéciales : remplacement/suppléance d'un agent plus d'un mois ; - événement exceptionnel (covid, tempête) entraînant des charges et/ou une organisations exceptionnelles plus d'un mois ; conditions de travail dégradées plus de 10 jours ouvrés (déménagement(s), périodes de travaux sur les locaux ...)
Ensemble des agents	Entre 10 € et 30 € mensuel

Les montants de base sont établis pour un agent 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-dessous 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 PRESENCE

A partir du 15 ème jour (ouvré) d'arrêt de maladie ordinaire, consécutif ou non, sur l'année civile l'IFSE annuelle sera minorée de : 1/229 ème par jour ouvré d'absence.
 Cette gestion se fera mensuellement.

Maintien dans les proportions du traitement en cas d'accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité et paternité, adoption, hospitalisation en cas de maladie ordinaire. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée.

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, 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 de

- Niveau hiérarchique
- Nombre de collaborateurs
- Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)

■ De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissance requise
- Technicité, niveau de difficulté
- certification (ex : permis caces, habilitation...)
- autonomie

■ Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- relations externes/internes
- contact avec public difficile
- risque d'agression verbale
- impact sur l'image de la collectivité
- Exposition aux risques de contagion
- risque de blessure
- contraintes sur les poses de congés
- nécessité de maintenir les connaissances

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

Groupe	Sous groupe	Libellé du groupe	métiers	IFSE Montant plafond annuel
B1	B1	Encadrement structure	Chef de service	17 480
C1	C1-1	Encadrement intermédiaire.	Chef d'équipe	11 340
C1	C1-2	Emploi forte technicité	Référent	11 340
C2	C2-1	Emploi qualifié	Agent d'exécution	10 800

LE CIA : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé 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 annuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir du résultat de l'entretien professionnel au cours duquel une grille d'évaluation (ci-après) propre à l'attribution du CIA sera complétée.

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-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modalités selon l'absentéisme :

La collectivité propose par ailleurs que le CIA auquel l'agent pourrait prétendre soit effectivement versé selon l'absence de l'agent dans les conditions suivantes :

Après 90 jours d'absence consécutifs ou non dans l'année civile, le pourcentage du CIA sera celui prévu pour l'évaluation en dessous (ex : pour une évaluation à 100 % si plus de 90 jours d'absence dans l'année le montant sera de 75 %.)

Maintien dans les proportions du traitement en cas d'accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité et paternité, adoption, hospitalisation en cas de maladie ordinaire. Suppression du régime indemnitaire lié à la manière de servir en cas de longue maladie ou congé de longue durée.

Plafond du CIA

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire (CIA) sont fixés comme suit :

GROUPES	FONCTIONS	Montant plafond annuel
B1/B1	Chef de service -25 agents	2380
C1/C1-1	Chef d'équipe	1260
C1/C1-2	Emploi forte technicité	1260
C2/C2-1	Emploi qualifié	1200

Grille d'évaluation

ANNEE : PROPOSITION DU MONTANT DU CIA : (part VARIABLE) ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN DATE DU

➤ NOM - PRENOM :

➤ GRADE :

➤MONTANT PLAFOND MAXIMUM CIA :

	Attribution des points
Comportement non satisfaisant	0 point
Comportement à améliorer et/ou compétences à acquérir	1 point
Comportement satisfaisant et/ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence	3 points
Comportement exemplaire / expertise de la compétence	4 points

EVALUATION GENERALE

Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs

Ponctualité, assiduité	Points /4
Organisation personnelle dans le travail	Points /4
Prise d'initiative, force de proposition	Points /4
Réalisation des objectifs	Points /4
Souci d'efficacité et de qualité du travail	Points /4
Comportement éco-responsable	Points /4

Critères liés aux compétences techniques et professionnelles

Respect des directives et des procédures	Points /4
Adaptation au changement	Points /4
Entretien et développement des connaissances	Points /4

Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues, la hiérarchie

Présentation et attitude	Points /4
Réserve et discrétion professionnelle	Points /4
Positionnement à l'égard de la hiérarchie	Points /4

S/TOTAL/48
----------------	-----------------

EVALUATION SPECIFIQUE

Services administratifs	
Prise d'initiative dans le service	Points/4
Engagement dans la vie du service	Points/4
Coopération avec les collègues et cohésion d'équipe	Points/4
Relation avec les élus, usagers, partenaires	Points/4
Services techniques / entretien des locaux	
Prise d'initiative dans le service	Points/4
Engagement dans la vie du service	Points/4
Relation avec les collègues, administrés, élus, partenaires	Points/4
Responsabilité vis-à-vis du matériel	Points/4
Service animation périscolaire / ATSEM / restauration	
Créativité et prise d'initiative dans le service	Points/4
Engagement dans la vie du service	Points..../4
Coopération avec les collègues et cohésion d'équipe	Points/4
Relation avec les enseignants, familles, élus	Points/4
S/TOTAL/16

TOTAL DES POINTS :/ 64

Montant du CIA en fonction des points obtenus :

- Entre 1 et 20 points : 0 €
- Entre 21 et 26 points : 25 % du montant plafond
- Entre 27 et 32 points : 50 % du montant plafond
- Entre 33 et 38 points : 60 % du montant plafond
- Entre 39 et 44 points : 70 % du montant plafond
- Entre 45 et 50 points : 80 % du montant plafond
- Entre 51 et 56 points : 90 % du montant plafond
- Entre 57 et 64 points : 100 % du montant plafond

Le Conseil municipal, après délibération, à l'unanimité :

- D'appliquer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'appliquer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 10 juillet 2024
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de références.
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Désignation des référents au comité communal feux de forêts (CCFF)
2025-07-10

Dans le cadre du SMO DFCI 24, il est demandé de désigner des bénévoles référents, qui connaissent le territoire de la Commune en cas d'incendie, pour participer aux Comités Communaux Feux de Forêts (CCFF). Leurs coordonnées sont envoyées au syndicat avec la délibération.

La liste des coordonnées des CCFF est centralisée au SMO DFCI 24 et transmise au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS), aux Centres de Secours (CIS) et au service de Gendarmerie.

M. le Maire rappelle les missions essentielles des CCFF qui sont :

- l'information et la sensibilisation de la population et du grand public sur les risques feux de forêts ainsi que sur les OLD (Obligation Légales de Débroussaillage),
- l'appui et l'aide aux pompiers, par le guidage et l'assistance logistique,
- participer à des patrouilles en période de risque incendie, pour les bénévoles qui le souhaitent.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil municipal arrête comme suit la composition du Comité Communal Feux de Forêts avec l'accord des personnes concernées :

- M. Christophe Charles
- M. Eric Hartel
- M. Bruno Charmarty
- M. Christian Simon

Objet : Modification de la compétence 12 Gemapi du Grand Périgueux

2025-07-11

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L5211-17,
Vu la délibération du Grand Périgueux du conseil communautaire du 22 mai 2025 par laquelle celui-ci souhaite modifier ses statuts afin d'y intégrer, dans les compétences facultatives, la compétence « animation et la concertation dans les domaines de la prévention du risque d'inondation ainsi que de la gestion et de la protection de la ressource en eau et des milieux aquatiques dans un sous-bassin ou un groupement de sous-bassins, ou dans un système aquifère, correspondant à une unité hydrographique »,

Que conformément à l'article L5211-17 du CGCT, ce transfert de compétence doit faire l'objet d'une délibération des conseils municipaux des communes membres. A défaut de délibération dans un délai de 3 mois l'avis sera réputé favorable.

Après délibération, à l'unanimité, le Conseil municipal :

- approuve la modification statutaire du Grand Périgueux et le transfert au Grand Périgueux de la compétence « animation et la concertation dans les domaines de la prévention du risque d'inondation ainsi que de la gestion et de la protection de la ressource en eau et des milieux aquatiques dans un sous-bassin ou un groupement de sous-bassins, ou dans un système aquifère, correspondant à une unité hydrographique ».

QUESTIONS DIVERSES :

Ont successivement été abordés les points suivants :

- Départ en retraite de Mme Soule, agent communal : un bon d'achat de 150 € lui est offert de la part de la Commune.
- Opération « au fil de l'Isle » : la Commune participera financièrement au pot organisé à l'occasion de cette manifestation
- Organisation de trois réunions de quartier en juillet 25
- Information de M. Perperot qui indique qu'il ne se représentera pas aux prochaines élections municipales.

Séance levée à 22 h 00

Nom Prénom	Signature	Nom	Signature
PERPEROT Philippe		LAPOUGE Sabine	
ALARCON M. Laure		PICAGLIA Stephan	Absent pouvoir Sabine Lapouge
BOULLEY Cyril	Absent	MONTET Armelle	
JAYAT Patrick		MARTY Vincent	Absent pouvoir Christophe Charles
CHARLES Christophe		HARTEL Eric	Absent pouvoir Philippe Perperot
GEORGEVAIL Françoise			