

## COMPTE-RENDU DE REUNION

### CONSEIL MUNICIPAL DE LETTRET

#### SEANCE ORDINAIRE

DU 29 SEPTEMBRE 2022

---

L'an deux mille vingt-deux, le **vingt-neuf du mois de septembre à dix-neuf heures quinze minutes**, en application des articles L.2121-7 et L.2121-8 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), s'est réuni le Conseil Municipal de la commune de LETTRET dans la salle de la mairie sous la présidence de **M. Rémy ODDOU, Maire**.

- Date de la convocation : 19 Septembre 2022
- Support de la convocation : i-delibre
  - Nombre de conseillers en exercice : 10
  - Nombre de conseillers présents : 08
  - Nombre de conseillers votants : 08

Conseillers présents :

M. Rémy ODDOU-STEFANINI, M. Jean-Claude LAFONT, Mme Françoise LECOMTE, M. Bernard BOHAIN, Mme Karine FARNAUD, Mme Catherine MEYER, Mme Marie-Christine BOURDEAU, M. Denis ROUSSELLE.

Conseiller excusé :

M. Manuel MESAS.

Conseillère absente :

Mme Mylène CUISSET,

*LE QUORUM EST ATTEINT.*

Secrétaire de séance : Jean-Claude LAFONT.

---

#### ORDRE DU JOUR

---

- Approbation du CR des deux derniers conseils
- Convention ANTAI
- RIFSEEP
- Statuts SMAVD
- Indemnités
- PLU
- DBM Budget Principal n°2
- Questions diverses

---

• **APPROBATION DES DERNIERS COMPTE-RENDUS**

---

**Plusieurs remarques sont émises concernant des corrections mineures, sans autre remarque sur le fond.**

---

• **CONVENTION ANTAI**

---

M. le Maire expose qu'afin de mettre en œuvre la verbalisation électronique sur le territoire de la commune, il convient de l'autoriser à signer la convention en annexe.

Le conseil municipal, sur proposition du Maire,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

1. Autorise le maire à signer la convention en annexe.

---

• **RIFSEEP**

---

**M. le Maire expose au Conseil Municipal :**

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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'Etat,

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 21/07/2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de Lettret,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné (*possibilité de prévoir l'attribution aux contractuels de droit public*).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants

- *adjoints administratifs territoriaux ;*
- *adjoints techniques territoriaux;*
- *agents de maîtrise territoriaux ;*

## **Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **Article 3 : Maintien à titre individuel**

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

## **Article 4 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## **Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*).

#### **Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

	<b>Exemples de critères d'évaluation CIA</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale

	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre

**Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A1					
A2					
A3					
A4					
B1					
B2					
B3					
C1	Administratif	Secrétaire de mairie	1000	1000	2000
C2	Technique	Agent communal	1000	1000	2000

**Article 8 : cumuls possibles**

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

Il est donc cumulable, par nature, avec (*sélectionner les primes concernées*) :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;

- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...);
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide à l'unanimité :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser *le Maire* à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet 01/01/2023.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

---

### • STATUTS SMAVD

---

M. le Maire expose au Conseil Municipal :

Suite au projet de modification des statuts du SMAVD, les conseils municipaux concernés doivent se prononcer sur l'approbation de cette modification.

Après délibération, le conseil municipal décide à l'unanimité :

Article 1 : d'approuver la modification des statuts indiquée en annexe,

Article 2 : charge le maire d'en informer le SMAVD.

---

### • INDEMNITÉS ÉLUS

---

Le conseil municipal de la commune de Lettret,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 2123-20 à L 2123-24-1,

Considérant que le code susvisé fixe des taux maximum et qu'il y a donc lieu de déterminer le taux des indemnités allouées au maire et aux adjoints ;

Le conseil municipal, sur proposition du Maire, décide à l'unanimité :

**Article 1** : de fixer le montant des indemnités pour l'exercice effectif des fonctions de maire et

d'adjoint, dans la limite de l'enveloppe budgétaire constituée par le montant des indemnités maximales susceptibles d'être allouées aux titulaires de mandats locaux, aux taux suivants :  
Taux en pourcentage de l'indice 1027, conformément au barème fixé par les articles L 2123-23, L 2123-24 et L 2123-24-1 du code général des collectivités territoriales :

- Maire : 25.5 %
- 1<sup>er</sup>, 2<sup>eme</sup> et 3<sup>eme</sup> Adjointes : 4 %.

**Article 2 :** Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au budget communal.

**Article 3 :** Un tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées aux membres du conseil municipal est annexé à la présente délibération.

---

### • PLU

---

M. le Maire expose au Conseil Municipal :

Il est nécessaire de réaliser une modification du PLU pour :

- Une mise en concordance réglementaire avec la densité d'habitations à l'hectare, passant de 13 à 15 bâtiments.
- Accéder à la demande de plusieurs propriétaires de cabanons, souhaitant agrandir dans une certaine mesure leur bien.

Après délibération, le conseil municipal décide à l'unanimité :

Article 1 : d'approuver la proposition du Maire,

Article 2 : charge le maire des formalités y afférentes.

M. le Maire fait un point sur le projet de construction au-dessus du carrefour de la Plaine. En effet, une partie du projet sera financée par la commune, notamment la mise en place d'un transformateur électrique, ainsi que l'amenée des réseaux (sec et humide) jusqu'en bordure de la zone à aménager.

---

### • DBM BUDGET PRINCIPAL N°2

---

M. le Maire expose qu'il appartient à l'organe délibérant de la commune d'adopter la modification du budget principal 2022 comme indiqué en annexe.

Le conseil municipal, sur proposition du Maire,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

1. Approuve la décision budgétaire modificative n°2 du budget principal 2022 annexée à la délibération.

---

### • QUESTIONS DIVERSES

---

Le conseil municipal est satisfait du travail accompli par l'agent communal vacataire ayant œuvré en août et septembre. Les élus souhaitent donc lui proposer régulièrement des contrats courts.



Il est proposé d'investir dans une plastifieuse, jusqu'au format A3, pour faciliter l'affichage municipal en dehors des panneaux prévus à cet effet, pour un montant approximatif de 100€.

Diverses remarques d'ordre général sont émises sur la voirie.

---

## FIN DE SEANCE A 20H20

---

Vu pour être affiché et transmis en Préfecture le **03/10/2022**, conformément aux prescriptions de l'article L. 2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales.

À LETTRET, le 03/10/2022



**Le Maire**  
**Rémy ODDOU**