

**COMPTE-
RENDU
DU
CONSEIL
MUNICIPAL
DU 18 décembre
juillet 2025**



ORDRE DU JOUR

Affaires générales

Désignation d'un secrétaire de séance

Pas de validation du procès-verbal du conseil municipal du 20 novembre 2025 (pas de commentaire particulier)

Ressources humaines

-Création d'un emploi non permanent à temps plein au restaurant scolaire

-Nomination stagiaire de 3 agents des services techniques

-Projet de délibération pour la participation en prévoyance dans le cadre d'une procédure de labélisation

- Projet de délibération pour la participation à la protection sociale complémentaire au titre du risque « santé »

-Projet de délibération pour le mandatement du centre de gestion de la fonction publique territoriale 63 dans le cadre de la mise en concurrence des contrats d'assurance des risques statutaires

-Fonds de concours Billom Communauté pour la climatisation de la Mairie

Urbanisme

-Mise à l'enquête publique du projet de zonage pluvial en vue de son annexion au document d'urbanisme (PLU-H de Billom Communauté)

Questions diverses

Présents : Jean-Jacques CAVALIERE, Amélie FOUET, Jean-Claude CHANY, Marie-Claire DUCOL, Sylvie ROUSSELOT, Magali URDICIAN, Frédéric VITORIA, Maria PEIXOTO, Amalia QUINTON, Sébastien DELGADO, Pierre SAVOCA, Jean-Yves BECHLER, Boris COISSARD

Présents par procuration :

Brigitte AUZEAU donne pouvoir à Maria PEIXOTO
Catherine SOU-AH-Y donne pouvoir à Marie-Claire DUCOL
Cyril GONZALEZ donne pouvoir à Jean-Claude CHANY
Robert BODEVIN donne pouvoir à Jean-Jacques CAVALIERE
Jean-Louis RAMOS donne pouvoir à Amélie FOUET
Patrick PERRIN donne pouvoir à Sylvie ROUSSELOT
Alexandre PUYBOURDIN donne pouvoir à Magali URDICIAN

Absents : Arnaud SERRANO, Nathalie DOS SANTOS, Denis GRUDET

Nombre de Membres :

En exercice : 23

Présents : 13

Suffrages exprimés : 20

Ouverture de la séance à 19h35 par Monsieur Jean-Jacques CAVALIERE (Maire)

Appel des participants : 20 présents (ou représentés) sur les 23 conseillers convoqués.

Le quorum étant atteint, le conseil municipal peut se poursuivre.

AFFAIRES GENERALES :

Désignation d'un(e) secrétaire de séance :

La secrétaire de séance désignée, est Madame Maria PEIXOTO.

Pas de validation du compte-rendu du conseil municipal du 20 novembre 2025.

RESSOURCES HUMAINES :

1-Création d'un emploi non permanent à temps plein au restaurant scolaire

Conformément à l'article L 313-1 du Code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Les collectivités locales peuvent ainsi recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents à temps complet sur la base de l'article L 323-23, alinéa 1, du Code général de la fonction publique, afin de faire face à un accroissement temporaire d'activités.

Ces emplois non permanents ne peuvent excéder 12 mois pendant une période de 18 mois.

Créer un poste au grade d'adjoint technique, catégorie C, au restaurant scolaire à compter du 1er janvier 2026. La rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le conseil municipal, après avoir délibéré, décide :

*Vu le Code général de la fonction publique et notamment l'article L 323-23, alinéa 1 ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;*

- D'adopter la proposition du Maire ;
- D'inscrire les crédits correspondants au budget de l'exercice en cours ;

Vote : Unanimité

2-Nomination stagiaire de 3 agents des services techniques Références juridiques :

Références juridiques :

*Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le décret n°92_1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique ;*

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par leur organe délibérant. Il leur appartient donc de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services dans le respect des dispositions de la loi précitée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Également indispensable de mettre à jour ce tableau des effectifs en cas de modification de création, de suppression ou de modification de la durée hebdomadaire d'un poste.

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire a lieu dans un cadre d'emploi, sur un emploi permanent. Elle est prononcée lors de la première nomination dans la fonction publique à la suite d'un recrutement direct, sans concours.

La durée de stage pour un agent à temps complet est pour principe d'un an pour un recrutement direct.

Vérification des conditions de nomination :

Ces conditions sont mentionnées aux articles L321.1 à L321.3 du CGFP

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, d'établir et de modifier le tableau des effectifs de sa collectivité ou de son établissement.

Il est proposé au conseil municipal la création des postes suivants, pour les besoins de continuité et d'amélioration du fonctionnement des services,

Filière technique :

Catégorie/grade	Temps de travail	Motif	Date de création	Service
3 postes permanents d'adjoint technique territorial	Temps complet	Stagiairisation	01/01/2026	Services techniques

- De modifier le tableau des effectifs ;
- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- D'autoriser le Maire à signer tout acte y afférent ;

Débat :

M. le maire précise que les agents en poste doivent démissionner, postuler pour devenir stagiaire (la durée est de 1 an) qu'ils pourront être titulaire à la fin de cette échéance si rien ne s'y oppose.

M.BECHLER : la stagiairisation est une entrée directe dans la fonction publique, c'est une année probatoire de 1 an, que pour entrer dans la fonction publique il y a des droits mais aussi des devoirs. C'est la seule catégorie où c'est la mairie qui choisit directement et donc c'est une reconnaissance vis à vis de la personne et du travail fourni. Qu'il y a une façon de se comporter à la mairie mais aussi en dehors car c'est l'image de marque de la mairie.

Vote : Abstention : 1

Pour : 19

3 - Projet de délibération pour la participation en prévoyance dans le cadre d'une procédure de labélisation

Le Maire rappelle :

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ont redéfini la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents. Les contours de ce financement sont précisés sur un montant minimum de participation obligatoire de l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2025 de 7€ mensuels par agent et un socle ; par le biais d'une convention de participation ou la labellisation de contrats individuels.

Après avoir recueilli l'avis du comité social territorial, il est proposé de participer au financement des contrats et règlements, appartenant à la liste labellisée, auxquels les agents choisissent de souscrire, sous réserve de présentation annuelle d'une attestation délivrée par son assurance attestant de la labellisation dudit contrat.

Actuellement, le montant de la participation employeur institué pour le risque « Prévoyance » est de 7 € (montant mensuel brut/ agent). Il est proposé de modifier cette participation et de la porter à 20 euros.

Le conseil après avoir délibéré décide :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L 827-9 et suivants ;

Vu le Code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale ;

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2011-1474 du 08 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'avis consultatif favorable du Comité social territorial du Centre de Gestion du(en attente de l'avis consultatif du CST au moment de la rédaction de cette délibération)

- D'approuver le principe du financement de la collectivité/établissement public sur les contrats et règlements labellisés ;
- D'instituer une participation financière à hauteur de 20 € brut mensuel, par agent, pour le risque « Prévoyance », à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- De prévoir l'inscription au budget de l'exercice 2026 et suivants, des crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération ;

Débat :

M. le maire précise que vous avons reçu un avis favorable du CST le 17 décembre 2025

M.BECHLER : il n'y a pas d'obligation à avoir un contrat de prévoyance, mais c'est important pour les agents et qu'un décret devrait sortir d'ici quelques temps pour que chaque employeur participe à hauteur de 50 %. Le passage à 20 € est plutôt positif dans ce contexte

Vote : Unanimité

4 - Projet de délibération pour la participation à la protection sociale complémentaire au titre du risque « santé »

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L 827-9 et suivants ;

Vu le Code des assurances, Vu le Code de la mutualité

Vu le Code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2011-1474 du 08 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'avis consultatif favorable du Comité social territorial du Centre de Gestion du 17 décembre 2025

Considérant que le Code général de la fonction publique et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 définissent les modalités de la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agent.e.s. ;

Considérant qu'à compter du 01 janvier 2026, la participation mensuelle de la collectivité/de l'établissement au financement, pour chaque agent, de la garantie « Santé » ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros ;

Considérant que cette participation est subordonnée au choix par la collectivité d'un des deux dispositifs comprenant les contrats et règlements labellisés ou une convention de participation, et que ces deux dispositifs sont non cumulables ;

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante de fixer la participation mensuelle pour le volet santé de la protection sociale complémentaire, selon les modalités suivantes :

Article 1 : Le Maire propose d'adhérer à la convention de participation portée par le Centre de gestion du Puy de Dôme, souscrite auprès du groupement Relyens SPS / Mutuelle Intériale.

Article 2 : Le Maire propose d'accorder à compter du 1^{er} janvier 2026 la participation financière de la collectivité pour le risque « Santé », aux fonctionnaires et agent.e.s contractuel.le.s de droit public et de droit privé qui auront souscrit un contrat selon le dispositif retenu à l'article 1.

Le montant brut mensuel de cette participation sera de 20 € mensuels par agent.e.

Le conseil après avoir délibéré décide :

-D'instaurer la participation de la collectivité/l'établissement au risque « Santé » de la protection sociale complémentaire dans les conditions indiquées ci-dessus ;

-De prévoir l'inscription au budget de l'exercice 2026 et suivants, des crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération ;

-D'autoriser l'autorité territoriale à signer tout document utile rendu nécessaire, avec le groupement Relyens SPS / Mutuelle Intériale ;

Vote : Unanimité

5 - Projet de délibération pour le mandatement du centre de gestion de la fonction publique territoriale 63 dans le cadre de la mise en concurrence des contrats d'assurance des risques statutaires

Le Maire rappelle :

-L'opportunité de confier au Centre de Gestion le soin d'organiser une procédure de mise en concurrence ;

-L'opportunité pour la Collectivité / l'Etablissement de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant une partie des frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agent.e.s ;

-Que le Centre de Gestion peut souscrire un tel contrat pour son compte, si les conditions obtenues donnent satisfaction à la Collectivité / l'Établissement ;

-Que l'adhésion au contrat d'assurance entraîne l'adhésion à la mission facultative de suivi et d'assistance aux contrats d'assurances proposée par le Centre de Gestion.

Le conseil après avoir délibéré décide :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le Code de la commande publique ;

Vu le Code des assurances ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 26 alinéa 5 qui autorise les centres de gestion à souscrire des contrats d'assurance prévoyance pour le compte des collectivités locales afin de couvrir les charges financières découlant de leurs obligations statutaires ;

-De donner mandat au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy de-Dôme pour le lancement d'une procédure de mise en concurrence visant à conclure un contrat groupe d'assurance statutaire ;

-De garder la faculté de ne pas y adhérer ; Le contrat groupe devra couvrir tout ou partie des risques suivants :

-Agents affiliés à la C.N.R.A.C.L. : Décès, Accident du travail / maladie professionnelle, Maladie ordinaire, Longue maladie / maladie de longue durée, Maternité / Paternité / Adoption, Disponibilité d'office, Invalidité ;

-Agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L. : Accident du travail / maladie professionnelle, Maladie grave, Maternité / Paternité / Adoption, Maladie ordinaire.

Ces contrats devront également avoir les caractéristiques suivantes :

-Durée du contrat : 4 ans, à effet au 1er janvier 2027 ;

-Régime du contrat : capitalisation.

La décision éventuelle d'adhérer aux conventions proposées fera l'objet d'une délibération ultérieure.

Lettre d'intention en annexe

Vote : Unanimité

6 - Fonds de concours Billom Communauté pour la climatisation de la Mairie

À la suite du pacte fiscal et financier le Conseil Communautaire a validé une enveloppe globale de 600 000 € à destination des communes pour des projets en lien avec les compétences de Billom Communauté et ce pour la période 2024-2026.

Chaque commune se voit attribuée une enveloppe qu'elle peut solliciter lorsqu'elle le souhaite.

Devis en annexe

Dispositif de fonds de concours en annexe

Débat :

M. le maire : précise que le devis accepté est de 34 062,75 € et la participation de Billom communauté est de 17 031,38€

M.COISSARD : aucune autre entreprise n'a répondu ?

M. le maire : Robert étant absent il lui demandera, mais à priori il y en aurait plusieurs, que les travaux ont commencé et cela ne posera aucun problème avec Billom communauté pour le versement des fonds

M.COISSARD : regrette que la commission des travaux n'ait pas été réunie et pas informée sur le fonctionnement

M. le maire : a demandé à ses adjoint et délégués de faire une réunion au minimum tous les 3 mois

Vote : Unanimité

7- Mise à l'enquête publique du projet de zonage pluvial en vue de son annexion au document d'urbanisme (PLU-H de Billom Communauté)

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L.2224-10 ;

Vu le code de l'environnement et notamment ses articles L.123-1 et suivants et R123-1 et suivants ;

Vu le rapport de présentation du zonage pluvial établi par SAFEGE ;

Vu la décision en date du 07 octobre 2025, de La Mission Régionale d'Autorité Environnementale (MRAe) Auvergne-Rhône-Alpes, enregistrée sous le n° 2025-ARA-KKPP-4019, dispensant le projet de zonage pluvial de la réalisation d'une évaluation environnementale ;

Considérant que la gestion des eaux pluviales est un enjeu majeur pour la commune tant en matière de prévention des phénomènes de ruissellement que pour la préservation de la ressource en eau ;

Considérant que le zonage pluvial est un outil permettant de définir les règles applicables en matière d'aménagement, pour limiter l'imperméabilisation des sols afin de maîtriser les écoulements et le débit des eaux pluviales ;

Considérant que le zonage pluvial s'inscrit dans la continuité de l'étude diagnostique et du schéma directeur des eaux usées réalisés sur la Commune de Vertaizon entre 2021 et 2023 ;

Considérant que la mise à l'enquête publique est une étape préalable à l'approbation définitive du zonage pluvial.

Le conseil municipal, après avoir délibéré, décide :

- Le projet de zonage pluvial, son plan annexé tels que présentés en annexe sont arrêtés et mis à enquête publique pour une durée de quinze jours conformément à l'article L-123-9 du Code de l'environnement.

- Le Président du Tribunal administratif de Clermont Ferrand a désigné Monsieur Annick de OLIVEIRA en qualité de Commissaire Enquêteur et Monsieur Pierre COMPTE en qualité de commissaire enquêteur suppléant.

- Le dossier d'enquête publique sur support papier sera tenu à disposition du public au jours et heures habituels d'ouverture de la Mairie. Il sera également consultable sur le site internet de la commune

- Le public pourra après avoir pris connaissance du dossier consigner ses observations ou propositions éventuelles sur le registre d'enquête mis à sa disposition en Mairie ou communiquer directement ses observations au commissaire enquêteur, soit par courrier postal à son attention au siège de l'enquête, soit lors de ses permanences.

- A l'issue de l'enquête publique le commissaire enquêteur rendra son rapport et formulera un avis sur le projet.

- Le maire est chargé de l'exécution de la présente délibération et autorisé à signer tous les documents administratifs utiles.

- Le maire est chargé de prévoir au budget les frais inhérents à cette enquête publique (frais de publicité, indemnités du commissaire enquêteur etc.)

Débat :

M.BECHLER : pour que je comprenne bien : il y a une obligation pour les propriétaires de vérifier qu'ils sont en conformité avec le schéma directeur des eaux pluviales et des règles d'urbanisme qui vont s'appliquer

Mme QUINTON : il y a des aides financières qui pourront être allouées aux propriétaires pour faire les travaux de séparation et se mettre en conformité

Vote : Unanimité

8- Modification du tableau RIFSEEP : Montant maxi IFSE pour la catégorie C2

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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,

Vu l'arrêté du 27/08/2015 fixant les primes et les indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 27/12/2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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 social territorial en date du 12 septembre 2023 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 Vertaizon,

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 à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.
- Aux agents contractuels de droits public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux,
- Adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques,
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Agents de maîtrise,
- Rédacteurs territoriaux,
- Attachés territoriaux,

Est exclu du RIFSEEP le cadre d'emploi de gardes champêtres qui conserve le régime indemnitaire en vigueur (IAT et Indemnité spéciale de fonction).

Article 2 : 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 3 : 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.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	Responsables de proximité, agents autonomes sur un service (médiathèque, police, urbanisme...), agents d'exécution
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination de service et de missions
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (déterminant, fort, modéré, faible)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification,

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
		d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	Variété des interlocuteurs dans le cadre du métier
	Risque d'agression physique	Fréquent, ponctuel, rare
	Risque d'agression verbale	Fréquent, ponctuel, rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent, ponctuel, rare
	Risque de blessure	Très grave, grave, légère
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction (exemple service technique sur toute la commune).
	Variabilité des horaires	Fréquent, ponctuel, rare
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CST, conseils d'école, ...)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

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 selon les critères suivants :

- Capacité à l'initiative et à faire des propositions,
- Connaissance du fonctionnement de la collectivité
- Aptitude à réutiliser les connaissances acquises et/ou se former
- Développement de l'autonomie et de polyvalence

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans, 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.

Article 4 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part facultative du RIFSEEP :

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.

Les critères de l'entretien professionnel portent sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et sur la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant ;
- L'exercice de fonctions d'un niveau supérieur ;

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Article 5 : 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 6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Régime indemnitaire actuel (délibération du 28 septembre 2023)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants mini annuels IFSE	Montants max annuels IFSE	Montants mini annuels CIA	Montants max annuels CIA	Plafonds De la collectivité (IFSE+CIA)
A	A1	Attaché territorial	Direction générale des services	6 500 €	15 000 €	10 €	500 €	6 510-15 500 €
B	B1	Rédacteur	Responsable administratif/assistance DGS	3 000 €	7 000 €	10 €	300 €	3 010-7 300 €
C	C1	Agent de maîtrise/Adjoint technique	Responsables des services technique/Restaurant scolaire	4 000 €	9 000 €	10 €	400 €	4 010 €-9 400 €
	C2	Adjoint administratifs	Agents avec un ou plusieurs domaines d'expertise (finances/RH, Urbanisme/marchés/travaux, Accueil/Etat civil/Elections/cimetière/manifestations)	3 500 €	8 500 €	10 €	300 €	3 510 €-8 800 €
	C3	Adjoint du patrimoine/Adjoint technique	Responsable de la médiathèque/Adjoint au responsable du service technique	1 000 €	3 400	10 €	200 €	1 010 €-3 600 €
	C4	Adjoint techniques/ATSEM	Agents techniques polyvalents, Agents polyvalents de restauration, agents d'entretien, ATSEM, agent d'animation	600 €	1 400 €	10 €	100 €	610 €-1 500 €

Propositions de modification des montants maximum annuels IFSE et CIA

C a t.	Gr ou pe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
A	A1	Attaché territorial Attaché principal	Direction générale des services	36 210 €	6 390 €
B	B1	Rédacteur Rédacteur principal Rédacteur principal 1 ^{ère} catégorie Rédacteur principal 2 ^{ème} catégorie	Responsable administratif/assistance DGS	17 480 €	2 380 €
C	C1	Agent de maîtrise/Adjoint technique	Responsables des services technique/Restaurant scolaire	11 340 €	1 260 €
	C2	Adjoint administratifs	Agents avec un ou plusieurs domaines d'expertise (finances/RH, Urbanisme/marchés/travaux, Accueil/Etat civil/Elections/cimetière/manifestations)	10 800 €	1 200 €
	C3	Adjoint du patrimoine/Adjoint technique	Responsable de la médiathèque/Adjoint au responsable du service technique	8 000 €	1 000 €
	C4	Adjoint techniques/ATSEM	Agents techniques polyvalents, Agents polyvalents de restauration, agents d'entretien, ATSEM, agent d'animation, ASVP, garde champêtre	7 090 €	1 260 €

Article 7 : modalités de versement

Aspects généraux :

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.

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.

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

Les conditions de maintien et/ou de suspension de l'IFSE :

- Maintien intégral du régime indemnitaire : le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :
 - o Congés annuels et autorisation exceptionnelles d'absences
 - o Congés de maternité ou de paternité, ou congés d'adoption
 - o Congés pour invalidité temporaire imputable au service
 - o Formations
 - o Temps Partiel Thérapeutique
- Maintien partiel du régime indemnitaire :
 - o Maintien des primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire : Application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat où il est prévu que le régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire (ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé).
- Suspension du régime indemnitaire :
 - o Le régime indemnitaire sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
 - o Les primes et indemnité instituées cesseront d'être versées : en cas de grève, de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.
 - o Durant la période de Préparation au reclassement.

Article 8 : les règles de cumuls possibles avec le RIFSEEP :

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 :

- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...

Article 9 : Date d'effet :

Ces dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2025.

Vote : Unanimité

9- Convention pour le balayage des voies publiques – S.E.M.E.R.A.P. – 2026/2030

Vu la proposition de convention de balayage des voies publiques de la commune de Vertaizon par la S.E.M.E.R.A.P. en date du 18 avril 2025,

La commune de Vertaizon confie à la S.E.M.E.R.A.P. la mission du balayage mécanique des rues, cette mission s'exercera sur les voies et selon les fréquences portées sur l'annexe jointe à la présente convention.

La convention prendra effet le 1^{er} janvier 2026 et est conclue pour une durée de cinq années.

Tarif pour les interventions prévues à la convention : 16.725 € HT/an, soit 230.126 km annuels avec la grosse balayeuse.

La rémunération sera révisée annuellement au 1^{er} janvier par application de la formule : $P = P_0 \times (0.15 + 0.50 \text{ AUV/AUV}_0 + 0.20 \text{ GO/GO}_0 + 0.15 \text{ FSD1/FSD1}_0)$. La valeur des indices est la dernière connue à la date du 1^{er} juillet de l'année n-1 pour la facturation de l'année n.

Débat :

Les membres du conseil municipal estiment que l'augmentation tarifaire est très importante pour le service rendu

Qu'il faudra réfléchir à l'option d'achat d'une balayeuse, voir pour mutualiser avec d'autres communes proches.

Eventuellement faire la proposition : convention pour un an au même tarif que celui de 2020 soit 11 475 €

Le conseil décide de ne pas valider la convention de balayage des voies publiques telle que présentée ci-dessus.

Vote :

Pour : 0

Contre : 20

Abstention : 0

Informations de Monsieur le Maire :

L'association Gleianeve souhaite la mise à disposition du terrain de l'ASEVSIT le vendredi 29 mai 2026 pour organiser une manifestation culturelle.

Hipnotic wheels souhaite organiser une manifestation sur le terrain du château de Chignat
Du 24 au 27 septembre.

À la suite du dernier recensement, le nombre d'habitants de la commune est de 3527, donc il faut 27 élus et non plus 23, M.COISSARD précise qu'il ne faut pas attendre que le décret soit promulgué.

Le nouveau DGS arrivera le 26 janvier 2026.

QUESTIONS DIVERSES :

Madame QUINTON : « **Quelles sont les suites concernant la parcelle AH144 ?** »

Monsieur le Maire : Le STECAL (Secteur de taille et de capacité d'accueil limitées) a été refusé par l'état
Le propriétaire veut le vendre à un prix trop élevé

La commune serait intéressée par le terrain, il faudrait faire un projet pour être prioritaire pour l'achat du terrain exemple : jardin partagé, ou aménager le terrain en y mettant des tables et des chaises

En complément d'information : en date du 07/01/2026 une réunion est prévue le 16/01/2026 à la mairie avec le propriétaire du terrain et les représentants de l'AGSGV.

Madame QUINTON : « **Peut-on connaître quel est le projet sur la parcelle des silos de Limagrain qui ont été démantelés à Chignat ?** »

Monsieur le Maire : J'ai eu une réunion avec les responsables de la SNCF mais pour l'instant pas de projet bien établi

Madame QUINTON : « **Peut-on connaître le coût des illuminations qui ont été installées sur la place du 8 mai pour la période des fêtes de fin d'année ?** »

Monsieur le Maire : C'est une location / achat de 3300 € par an pendant 3 ans. A la fin de cette période ces illuminations appartiendront à la commune.

Madame QUINTON : « **Vous avez lancé une consultation pour maîtrise d'ouvrage sur la parcelle à côté de la poste. Peut-on avoir connaissance de ce projet ainsi que le calendrier d'exécution ?** »

Monsieur le Maire : La consultation concerne le choix du maître d'œuvre pour le projet de construction d'un bâtiment pour héberger la pharmacie, les kinés et les infirmières. Nous avons reçu la réponse de L'ADIT ce jour.

Timing de livraison : 2027

Lieu : ancien terrain de basket vers la poste pour un montant de 1 300 000€

Retour sur investissement sur 40 ans

Location des bâtiments : 9€ du mètre carré (c'est dans la moyenne de ce qui se pratique)

M.COISSARD : il est impensable que pour un projet de ce montant la commission des travaux et celle des appels d'offres ne soient pas au courant de ce projet et de plus, jamais cela n'a été discuté en conseil municipal. Personne n'est au courant. Ce n'est pas une façon de procéder.

Monsieur le Maire présente ses excuses pour la méthode et précise que ce dossier sera présenté au prochain conseil municipal.

Madame QUITNON : attention à la dénomination du projet afin d'obtenir le plus d'aides possibles

Fin de séance : 21h44

