Le Conseil Municipal est convoqué à la Mairie le
VINGT-SEPT AVRIL DEUX MILLE VINGT-DEUX à 19 heures

ORDRE DU JOUR

- Urbanisme – Vente de l'immeuble situé 190, rue Albert Pottier
- Urbanisme – Lotissement « Les Lisières » : Vente du lot ° 11
- Urbanisme – Droit de Préemption Urbain : Compte-rendu des décisions prises par le Maire
- Voirie – Eclairage Public : Changement d'horaires d'éclairage
- Bâtiments communaux : Location salle Oasis du PAMA
- Enseignement – Participation financière à la Classe Spécialisée de l'école Raymond RENARD de Longué-Jumelles
- Restauration scolaire : Révision de la tarification
- Maison de l'Enfance – Accueil de loisirs extrascolaire : Camps d'été et animations 2022 - Tarification
- Moyens généraux – Personnel communal :
  - ✓ Médecine de santé au travail : Adhésion au service mutualisé de médecine de prévention de la CASVL
  - ✓ Mise en place d'un régime d'astreintes
  - ✓ Fixation de la durée annuelle de travail des agents communaux
  - ✓ Mise en place du RIFSEEP
  - ✓ Modification du tableau des effectifs
- Santé – Recherche d'un médecin généraliste libéral : Contrat de prestation de service recrutement
- Intercommunalité - Economie – Point sur les Zones d'Activités communautaires
- Affaires diverses

Le 21 avril 2022
Le Maire,
Jérôme HARRAULT

L'an deux mille vingt-deux, le mercredi vingt-sept avril à dix-neuf heures, le Conseil Municipal s'est réuni à la mairie, sous la présidence de Monsieur Jérôme HARRAULT, Maire.

Etaient présents : HARRAULT Jérôme - *Maire,* DURAND Marie-Luce, MERCIER Bernard, MAISONNEUVE Christine, BERTHELOT Philippe, NEAU Maryvonne, BLAIN Alain - *Adjoints,* ANDRAULT Yvonne, VAUSSOUÉ Bernard, FAGE Dina, HARREGUY Marie-Christine, CORNILLEAU Fabienne, BREC Philippe, BIEMON Pascal, ROINÉ Laurent, COMBET Laurence, MERLIN Sacha, LÉPY Vincent, PÉCOURT Danielle (*à partir de 19h20*), RENARD Alain, DAUZON Anthony, BERNARD Samuel.
Etait absente et excusée : PÉCOURT Danielle (*jusqu'à 19h20*).
Etait absent non excusé : Néant.
Secrétaire de séance : LÉPY Vincent.

Les Adjoints et Conseillers Municipaux dont les noms suivent ont donné à des collègues de leur choix, pouvoir écrit de voter en leur nom par application des dispositions de l'article L.2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Mme PÉCOURT Danielle a donné pouvoir à M. RENARD Alain.

Le procès-verbal de la dernière séance est adopté sans observation.

Urbanisme – Vente de l'immeuble situé 190, rue Albert Pottier

DCM 2022-04-051 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 3.2 Domaine et patrimoine – Aliénations

Le Conseil Municipal,

Vu l'avis favorable de la Commission « Urbanisme » ;

Vu l'avis de France Domaine ;

Vu la proposition d'acquisition reçue de M. et Mme FLEUREAU ;

Considérant que l'immeuble situé 190, rue Albert Pottier cadastré section AB n° 631, dont l'emprise foncière avait été acquise en 2002 pour permettre l'élargissement du trottoir, est vacant depuis de nombreuses années, se dégrade et ne fait l'objet d'aucun projet d'aménagement communal ;

Considérant le projet de réhabilitation de cet immeuble situé en centre-ville en un logement par les potentiels acquéreurs ;

Après en avoir délibéré, avec 22 voix favorables et 1 abstention de M. Bernard VAUSSOUÉ,

- décide de vendre ledit immeuble à Mme et M. FLEUREAU Grégory demeurant 211, route des Loires 49650 ALLONNES pour un montant de vingt mille euros (20 000.00 €),

- autorise M. le Maire, ou à défaut sa première Adjointe, à faire toutes les diligences nécessaires pour aboutir à l'aliénation de cet immeuble et à signer toutes les pièces et actes s'y rapportant.

Urbanisme – Lotissement « Les Lisières » - Vente du lot ° 11

Sujet annulé.

Mme PÉCOURT prend place au sein de l'Assemblée Municipale à 19h20.

Urbanisme – Lotissement « Les Lisières » - Vente du lot ° 34

DCM 2022-04-052 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 3.2 Domaine et patrimoine – Aliénations

Le Conseil Municipal,

Vu la délibération n° 2020-07-067 du 22 juillet 2020 fixant le prix de vente du m² de terrain des parcelles du lotissement « Les Lisières » ;

Vu le document modificatif du parcellaire établi par la SELARL de Géomètres – Experts Fonciers BRANLY-LACAZE de Saumur pour le lotissement « Les Lisières » ;

Vu la demande de réservation transmise par Madame et Monsieur ROUGEMONT Christophe ;

Vu l'avis de France Domaine ;

Après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents,

- Décide de procéder à la vente de la parcelle du lotissement « Les Lisières » suivante :

➔ à Madame et Monsieur ROUGEMONT Christophe demeurant 45, rue Pierre de Ronsard - 49650 ALLONNES,

la parcelle portant le numéro 34 sur le plan de vente du lotissement, cadastrée section ZN n° 289 d'une surface totale de 511 m², pour un montant de 28 529.13 € HT (vingt-huit mille cinq cent vingt-neuf euros treize centimes),

- autorise M. le Maire, ou à défaut sa première adjointe, à faire toutes les diligences nécessaires pour aboutir à l'aliénation de cette parcelle et à signer toutes les pièces et actes s'y rapportant,

- dit que cette recette sera inscrite au budget annexe du lotissement « Les Lisières ».

Urbanisme – Droit de Préemption Urbain
Compte-rendu des décisions prises par le Maire

Il est donné connaissance des décisions prises par M. le Maire depuis la séance du Conseil Municipal du 30 mars 2022 en vertu de la délégation qui lui a été donnée par délibération n° 2020-06-036 du 03 juin 2020.

Il s'agit de deux Déclarations d'Intention d'Aliéner concernant :

- Décision n° 2022- 08 : un immeuble bâti sur terrain propre situé 28, rue Louis de Funès,
- Décision n° 2022- 09 : un immeuble bâti sur terrain propre situé 136, rue Hugues d'Allonnes.

pour lesquelles la commune n'a pas usé de son droit de préemption.

Voirie – Eclairage Public – Changement d'horaires d'éclairage

Pour information, M. le Maire indique qu'à compter du 15 mai prochain, pour réaliser des économies, les horaires de l'éclairage public seront ainsi modifiés :

- Du 15/05 au 15/08 : Extinction de l'éclairage public de 22h30 à 6h30 au lieu de 23h00 à 6h00 actuellement (à l'exception du site de la gendarmerie).

Cette modification devrait permettre une économie d'environ 3 000 €.

Bâtiments communaux – Location salle Oasis du PAMA

DCM 2022-04-053 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 3.3 Domaine et patrimoine – Locations

La Société EQUICURSUS dont le siège social est situé 47, route des Basses Landes à Allonnes, représentée par Mme Solenne PRADIER, sollicite la location de la salle Oasis du PAMA 1 journée et demie chaque semaine du 1er septembre 2022 au 30 juin 2023 pour dispenser des cours de formation dans le domaine équestre.

M. le Maire propose de répondre positivement à cette demande et de fixer un tarif de location adapté de 350.00 €/mois.

M. le Maire entendu en sa présentation,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents,

- émet un avis favorable à cette location aux conditions ci-avant présentées,

- charge M. le Maire de mettre au point la convention de location et l'autorise à signer tout document relatif à cette location.

Enseignement – Participation financière à la Classe Spécialisée de l'école Raymond RENARD de Longué-Jumelles

DCM 2022-04-054 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 8.1.1 Domaine et compétences par thème – Enseignement / Frais de scolarité

M. le Maire présente la demande de participation financière émanant de la Ville de Longué-Jumelles concernant l'accueil d'un enfant d'Allonnes scolarisé en Classe Spécialisée ULIS de l'école publique Raymond RENARD pour l'année scolaire 2021/2022.

L'inscription dans ce type d'école ne relève pas d'un choix des parents et de l'acceptation du Maire ou du Directeur d'école, mais d'une décision d'affectation prise par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée (composée de l'ex CDES : Commission Départementale de l'Enseignement Spécialisé, et de l'ex COTOREP) siégeant au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Lorsque les communes de scolarisation et de domicile des parents sont différentes, le Maire de la commune de

domicile n'a donc pas à donner son accord dans ce cas, par dérogation à l'article L.212-8 du Code de l'éducation, puisque l'inscription de l'enfant est justifiée par des motifs tirés de contraintes liées à des raisons médicales.

La Ville de Longué-Jumelles a décidé de mettre en œuvre cette participation financière auprès des communes de résidence des enfants scolarisés au sein de cette classe spécialisée. Pour l'année scolaire 2021/2022, l'assemblée municipale de Longué-Jumelles a fixé le coût d'un élève scolarisé en classe spécialisée à 676.50 €.

M. le Maire entendu en son exposé,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents,

- autorise le paiement de cette participation, soit 676.50 € (six cent soixante-seize euros cinquante cents),
- les crédits de cette dépense seront prélevés sur l'article 6558 des dépenses de fonctionnement.

Restauration scolaire
Révision de la tarification

DCM 2022-04-055 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 7.10.2 Finances locales – Divers / Tarifs des services publics (sauf eau et assainissement)

Sur proposition de la Commission « Scolaire - Restaurant scolaire »,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, par 22 voix favorables et 1 voix contre – Vincent LÉPY,

- révise les tarifs de la restauration scolaire comme suit avec effet au 1er septembre 2022 :

Barème des tarifs pour les enfants domiciliés à Allonnes :

- tarif pour repas réguliers (incitatif) : de 3.65 €/repas à 3.76 €/repas
- tarif pour repas exceptionnels : de 4.30 €/repas à 4.43 €/repas

Barème des tarifs pour les enfants domiciliés hors de la Commune d'Allonnes :

- tarif pour repas réguliers (incitatif) : de 4.04 €/repas à 4.16 €/repas
- tarif pour repas exceptionnels : de 4.67 €/repas à 4.81 €/repas

Barème pour les parents qui laissent leurs enfants à la cantine le midi sans prévenir le secrétariat de mairie :

- tarif spécifique : de 5.49 €/repas à 5.65 €/repas

Barème des tarifs pour les adultes :

- tarif pour les enseignants : de 5.77 €/repas à 5.94 €/repas
- tarif pour les personnels de surveillance et les stagiaires (sauf les stagiaires du restaurant scolaire) : de 2.55 €/repas à 2.63 €/repas
- tarif pour un adulte autre qu'enseignant et stagiaire: de 8.14 €/repas à 8.38 €/repas

Barème des tarifs pour les enfants bénéficiant d'un Protocole d'Accueil Individualisé (PAI) dont les parents fournissent le repas :

- tarif pour les enfants domiciliés à Allonnes : de 1.23 €/jour à 1.27 €/jour
- tarif pour les enfants domiciliés hors d'Allonnes : de 1.52 €/jour à 1.57 €/jour

- modifie les modalités d'inscription au repas de Noël du règlement intérieur ainsi qu'il suit :
« Au plus tard le dernier vendredi du mois de septembre » au lieu de « au plus tard le 3ème vendredi du mois d'octobre ».

Maison de l'Enfance - Accueil de loisirs extrascolaire
Camps d'été et animations 2022 - Tarification

DCM 2022-04-056 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 7.10.2 Finances locales – Divers / Tarifs des services publics (sauf eau et assainissement)

Sur proposition de la Commission « Maison de l'Enfance »,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents,

- fixe ainsi qu'il suit les tarifs des camps, séjours et animations du service Accueil de loisirs extrascolaire prévus pendant l'été 2022 :

- La semaine sportive via la Fédération Sports et Loisirs : 60.00 €/enfant
- Le camp d'été à « La ferme du Fûteau » à Saint Georges-sur-Loire 120.00 €/enfant

---

Moyens généraux – Personnel communal – Médecine de santé au travail
Adhésion au service mutualisé de médecine de prévention de la CASVL

DCM 2022-04-057 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 1.1.1 : Commande publique – Marchés publics / Délibérations

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 ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par les décrets 2008-339 du 14 avril 2008 et 2012-170 du 3 février 2012, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire en date du 31 mars 2022 fixant les conditions de tarification des services de médecine préventive de la Communauté d'agglomération ;

M. le Maire expose à l'assemblée délibérante que dans le cadre fixé par le décret du 10 juin 1985 modifié, la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire a décidé de créer un service de médecine préventive.

Par ailleurs, par délibération en date du 31 mars 2022, le Conseil Communautaire a délibéré sur la tarification de ce service de prévention auprès des collectivités et établissements publics affiliés, ou auprès des organismes publics ou para-publics, souhaitant y adhérer.

M. le Maire présente la convention d'adhésion au service de médecine de prévention de la Communauté d'Agglomération qui a pour objet de définir les modalités de fonctionnement du service et les obligations auxquelles chacune des parties s'engage.

M. le Maire entendu en sa présentation,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents,

- décide :

➢ d'adhérer au service de médecine de prévention de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire dans les conditions fixées par la Convention jointe aux présentes, pour une durée de 10 ans à compter de sa signature,

➢ d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion au service de médecine de prévention de la Communauté d'Agglomération.

Moyens généraux – Personnel communal – Centre Technique Municipal
Mise en place d'un régime d'astreintes

DCM 2022-04-058 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 4.1.4 Fonction publique – Personnel titulaires et stagiaires de la FPT / Autres actes

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relative aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu le décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur ;

Vu le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

Vu l'arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

Vu l'avis du comité technique en date du 14 mars 2022 ;

Monsieur le Maire expose que les astreintes dans la fonction publique territoriale sont prévues par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagements et à la réduction du temps de travail ainsi que par le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences.

Pour les agents de la filière technique, ce décret n°2005-542 renvoie aux dispositions règlementaires applicables au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer, à savoir le décret n°2003-363 et l'arrêté du 24 août 2006. Ces deux textes ont été abrogés par le décret n°2015-415 publié au Journal officiel du 16 avril 2015. Malgré l'absence d'actualisation des textes applicables à la fonction publique territoriale, ces dispositions sont transposables aux agents territoriaux de la filière technique.

Trois arrêtés ministériels, publiés à la même date, fixent les montants de l'indemnité d'astreinte et de permanence ainsi que la rémunération horaire et les conditions de compensation des interventions.

Les astreintes

M. le Maire rappelle que l'astreinte : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration ; la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ».

Article 1 - Cas de recours à l'astreinte :

Mise en place de périodes d'astreinte dans les cas suivants :

- Intervention pour alarmes détection intrusion sur l'ensemble des bâtiments de la commune ;

- Prévention des accidents imminents ou réparation des accidents intervenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
- Intervention dans les différents bâtiments communaux en cas de problèmes techniques ;
- Gestion de la fourrière municipale ;
- Chutes d'arbres sur la voie publique ;
- Événement climatique (neige, inondation, etc…) ;
- Manifestations communales.

Article 2 - Modalités d'organisation

• **L'astreinte sera organisée comme suit :**
- Roulement entre l'ensemble du personnel du Centre Technique,
  - ➢ Du lundi 8h30 au lundi suivant 8h30

• **La description sommaire des moyens :**
- ✓ Un véhicule sera mis à disposition de l'agent d'astreinte au Centre Technique Municipal. Le matériel de première urgence nécessaire aux interventions sera mis à disposition dans le véhicule. Le véhicule pourra être utilisé par l'agent pour effectuer son trajet domicile/travail. L'agent n'a en aucun cas le droit d'utiliser le véhicule pour les déplacements personnels et ne peux transporter dans son véhicule d'autres personnes hormis les agents communaux et les élus.
- ✓ Un téléphone d'astreinte sera remis à l'agent le lundi matin et devra être restitué le lundi suivant.
- ✓ Un accès aux clés des bâtiments communaux sera donné à l'agent d'astreinte. L'agent aura accès au tableau des clés au Centre Technique en cas de besoin.
- ✓ La liste ainsi que les numéros de téléphone des services d'urgence et des responsables communaux à joindre en cas de décisions importantes relevant de leurs compétences sera mis à disposition de l'agent d'astreinte.
- ✓ Le personnel devra avoir les habilitations nécessaires aux interventions. En cas de non habilitation pendant une intervention l'agent devra contacter le Responsable du Centre Technique, le Maire ou l'Adjoint référent.
- ✓ Un planning semestriel avec évaluation du fonctionnement du semestre précèdent des astreintes sera établi par le Responsable du Centre Technique en concertation avec le personnel (indisponibilités, congés…). Le personnel pourra en commun accord entre eux modifier des périodes d'astreintes avec l'accord du Responsable du Centre Technique.

• **Les obligations pesant sur l'agent d'astreinte**

Procédure : Suite à l'appel téléphonique venant de M. le Maire, de l'Adjoint au Maire, du Directeur Général des Services, du Responsable du Centre Technique Municipal, d'une personne extérieure, du système d'alarme, l'agent d'astreinte constate, intervient ou fait intervenir la société de maintenance (voir liste mis à disposition dans le véhicule).

• **La définition des missions pour lesquelles il est mandaté pour intervenir :**
- Accident sur la chaussée : prévention et signalisation ;
- Panne d'électricité liée à une structure de la commune : intervention uniquement par un agent ayant l'habilitation à jour ;
- Problème de chauffage : constater le problème et si l'intervention n'est pas possible contacter la société titulaire du marché d'entretien ;
- Panne d'ascenseurs : constater le problème, signaliser la panne et si besoin faire intervenir la société titulaire du marché d'entretien ;
- Intervention pour alarmes sur l'ensemble des bâtiments communaux ;
- Intervention dans les différents bâtiments communaux en cas de problèmes techniques ;
- Gestion de la fourrière municipale et nourrir les animaux au chenil le weekend ;
- Chutes d'arbres sur la voie publique ;
- Événement climatique (neige, inondation, etc…) ;
- Manifestations communales.

• **La manière dont sont comptabilisées les périodes d'intervention**

Dans le cas des astreintes, les interventions et, le cas échéant, le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail, sont considérés comme du travail effectif.

L'agent percevra une compensation horaire correspondant aux IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires) ou un repos compensateur.

La durée de ce repos compensateur est égale au temps de travail effectif majoré dans les conditions suivantes :

- ➢ 25 % pour les heures effectuées le samedi ou un jour de repos imposé par l'organisation collective du travail
- ➢ 50 % pour les heures effectuées la nuit *(le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures)*
- ➢ 100 % pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités du service.

Les repos compensateurs accordés doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ces repos.

Article 3 - Emplois concernés

Sont concernés les emplois de :
- Responsable des services techniques
- Agents des services techniques

Article 4 - Modalités de rémunération

- Les astreintes donneront lieu à rémunération sur la base du forfait astreinte d'exploitation.
Montant en vigueur depuis le 17/04/2015. Ces montant suivront l'évolution réglementaire.

Semaine complète *	159,20 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 h	8,60 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 h	10,75 €
Samedi ou journée de récupération	37,40 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €

** 1 semaine complète (7 jours et 7 nuits, du lundi matin 8h30 au lundi matin 8h30) = Cumul de 4 nuits de semaine + 1 Week-end*

L'indemnité d'astreinte sera fractionnée si un agent, dont l'astreinte est en cours, est placé en arrêt maladie ou autres absences exceptionnelles.

M. le Maire entendu en sa présentation,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres,

- décide d'instituer le régime des astreintes dans la collectivité selon les modalités exposées ci-dessus à compter du 01/06/2022 et qu'il appartiendra à l'autorité territoriale de les mettre en place dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

Moyens généraux – Personnel communal
Organisation du temps de travail du personnel communal

DCM 2022-04-059 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 4.1.4 Fonction publique – Personnel titulaires et stagiaires de la FPT / Autres actes

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité ;

Vu la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels ;

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT ;

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012, NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2021 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 14 mars 2022 ;

Considérant ce qui suit :

Rappel du contexte

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures. Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

• La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	**365 j**
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104 j
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25 j
Jours fériés (forfait)	- 8 j
Nombre de jours travaillés	**= 228 j**
Nombre de jours travaillées = 228 jours x 7 heures	1 596 h arrondi légalement à 1 600 h
+ journée de solidarité	7 h
Total en heures :	**1 607 h**

• La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
• Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
• Interruption méridienne de 30 mn minimum ;
• L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
• Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
• Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
• Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

M. le Maire entendu en sa présentation,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres,

- décide :

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services ci-dessous sont soumis aux cycles de travail suivant :

Service administratif :
- cycle hebdomadaire : 35 h par semaine sur 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours

Service technique :
- cycle hebdomadaire : 30 h par semaine sur 5 jours de la semaine 50 à 7
  35 h par semaine sur 5 jours de la semaine 8 à 18 et 39 à 49
  37 h 30 par semaine sur 5 jours de la semaine 19 à 38

Service Maison France Services :
- cycle hebdomadaire : 30 h par semaine sur 5 jours

Service enfance, restaurant scolaire, service d'entretien des locaux, service scolaire et service bibliothèque :
- temps de travail annualisé
  - Les périodes hautes : le temps scolaire
  - Les périodes basses : périodes de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 4 : D'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- la journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Ou

- le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai,

Ou

- le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur,

Ou
- le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

Article 5 : Un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit si l'arrêt maladie débute avant le 1er jour de congés annuels.
Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent reste consultable afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 6 : La délibération entrera en vigueur le 1er janvier 2022. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

Moyens généraux – Personnel communal
Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

DCM 2022-04-060 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 4.5 Fonction publique – Régime indemnitaire (RIFSEPP)

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°2015-661 modifiant 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 4 avril 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 Mairie d'Allonnes ;

Monsieur 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 ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative
  - Attaché
  - Rédacteur
  - Adjoint administratif
- Filière technique
  - Technicien
  - Agent de maitrise
  - Adjoint technique
- Filière médico-sociale
  - Puéricultrice, infirmière
  - Éducateur de jeunes enfants
  - Agent social
  - Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)
  - Auxiliaires de puériculture
- Filière animation
  - Animateur
  - Adjoint d'animation

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.

En cas d'autorisations spéciales d'absences le régime est maintenu.

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

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

L'IFSE sera maintenue à 50 % en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Pour un temps partiel thérapeutique, la part non travaillée sera suspendue.

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 maximums, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ou d'une formation qualifiante,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

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

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. Il pourra tenir compte de :

- **L'investissement personnel,**
- **Les compétences professionnelles et techniques,**
- **Les qualités relationnelles,**
- **La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.**

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 CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Il sera modulé selon les absences sur la période du 1er décembre N-1 au 30 novembre N de la façon suivante :

- Cette indemnité sera maintenue intégralement pendant :
  - Les congés annuels,
  - Les congés de maternités, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption,
  - Les congés de maladie professionnelle,
  - Les congés pour accident de travail,
  - Le mariage de l'agent ou d'un enfant,
  - Les congés pour décès familiaux.
- En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et grave maladie, temps partiel thérapeutique, de congés pour enfant malade, de congés pour déménagement, de grève : le CIA sera diminué selon le nombre de jours d'absence :

Nombre de jour d'absence	% d'abattement du CIA versé
Entre 1 et 6 jours	-0.50 % par jour
Du 7ème jour au 15ème jour	-0.70 % par jour
Du 16ème jour au 30ème jour	-0.90 % par jour
Au-delà du 31ème jour	-1.10 % par jour

Article 7 : Montants de référence et répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Filière Administrative

Catégorie A

ATTACHES TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Direction de la collectivité	**12 000 €**	36 210 €	**2 500 €**	6 390 €
Groupe 2	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	32 130 €	**1 800 €**	5 670 €
Groupe 3	Non encadrant	**7 000 €**	25 500 €	**1 600 €**	4 500 €

Catégorie B

REDACTEURS TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	17 480 €	**1 700 €**	2 380 €
Groupe 2	Non encadrant	**6 000 €**	16 015 €	**1 500 €**	2 185 €

Catégorie C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**7 000 €**	11 340 €	**1 260 €**	1 260 €
Groupe 2	Non encadrant	**5 000 €**	10 800 €	**1 200 €**	1 200 €

Filière Technique

Catégorie B

TECHNICIENS TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	17 480 €	**1 700 €**	2 380 €
Groupe 2	Non encadrant	**6 000 €**	16 015 €	**1 500 €**	2 185 €

Catégorie C

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**7 000 €**	11 340 €	**1 260 €**	1 260 €
Groupe 2	Non encadrant	**5 000 €**	10 800 €	**1 200 €**	1 200 €

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**7 000 €**	11 340 €	**1 260 €**	1 260 €
Groupe 2	Non encadrant	**5 000 €**	10 800 €	**1 200 €**	1 200 €

Filière Animation

Catégorie B

ANIMATEURS TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	17 480 €	**1 700 €**	2 380 €
Groupe 2	Non encadrant	**6 000 €**	16 015 €	**1 500 €**	2 185 €

Catégorie C

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**7 000 €**	11 340 €	**1 260 €**	1 260 €
Groupe 2	Non encadrant	**5 000 €**	10 800 €	**1 200 €**	1 200 €

Filière Sociale

Catégorie A

PUÉRICULTRICES, INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOIN GÉNÉRAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	19 480 €	**1 800 €**	3 440 €
Groupe 2	Non encadrant	**7 000 €**	15 300 €	**1 600 €**	2 700 €

EDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	14 000 €	**1 680 €**	1 680 €
Groupe 2	Non encadrant	**7 000 €**	13 000 €	**1 560 €**	1 560 €

Catégorie B

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**8 000 €**	11 340 €	**1 260 €**	1 260 €
Groupe 2	Non encadrant	**6 000 €**	10 800 €	**1 200 €**	1 200 €

Catégorie C

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX AGENTS SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	**Montant maximal annuel retenu par la collectivité**	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe 1	Encadrant, Responsable d'un service	**7 000 €**	11 340 €	**1 260 €**	1 260 €
Groupe 2	Non encadrant	**5 000 €**	10 800 €	**1 200 €**	1 200 €

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 :

- *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,*
- *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,*
- *la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,*
- *l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,*
- *la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire).*

M. le Maire entendu en sa présentation,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents,

- décide :

- ➢ 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 Monsieur 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 les primes non cumulables avec ce dispositif,
- ➢ de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget,
- ➢ de préciser que l'IFSE et le CIA seront versés au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels de l'Etat et si le montant plafond fixé par la commune est toujours inférieur au plafond de l'Etat.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/06/2022.

Moyens généraux – Personnel communal
Modification du tableau des effectifs

DCM 2022-04-061 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 4.1.4 Fonction publique – Personnel titulaires et stagiaires de la FPT / Autres actes

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le tableau des effectifs de la commune d'Allonnes,

Vu les demandes présentées par les agents,

Considérant les avis favorables émis par le Bureau Municipal et la Commission « Personnel communal »,

M. le Maire entendu,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents,

- décide de modifier ainsi qu'il suit le tableau des effectifs de la commune d'Allonnes :

Filière Cadre ou emploi	Catégorie Echelle	Effectif	Indices bruts Début - Fin	Durée Hebdomadaire	Filière Cadre ou emploi	Catégorie Echelle	Effectif	Indices bruts Début - Fin	Durée Hebdomadaire
Filière Administrative – Effet au 1er janvier 2022									
Attaché principal	A	-1	593-1015	Temps Complet	Attaché hors classe	A	+1	797-1027	Temps Complet
Filière Administrative – Effet au 1er décembre 2022									
Adjoint Administratif Territorial Principal de 2ème cl.	C2	-1	368-461	Temps Complet	Adjoint Administratif Territorial Principal de 1ère classe	C3	+1	388-558	Temps Complet
Filière Animation – Effet au 1er septembre 2022									
Adjoint territorial d'animation	C1	-1	367-432	TNC 14/35èmes	Adjoint territorial d'animation	C1	+1	367-432	TNC 15.32/35èmes

---

Santé – Recherche d'un médecin généraliste libéral
Contrat de prestation de service recrutement

DCM 2022-04-062 reçue en Sous-préfecture de Saumur le 29/04/2022
Acte 1.1.1 : Commande publique – Marchés publics / Délibérations

La commune d'Allonnes bénéficie aujourd'hui de la présence de deux médecins généralistes libéraux sur son territoire indique M. le Maire. Malgré cela, tous les administrés et notamment les nouveaux ne trouvent pas de médecin traitant référent. Ce sera encore plus difficile lorsqu'un de nos deux médecins arrêtera son activité en juin prochain. Cet état de fait n'est pas spécifique à la commune d'Allonnes, bon nombre de territoires se trouvent avec la même problématique.

Afin de remédier à cette situation, M. le Maire propose de recourir aux services d'une société de recrutement spécialisée dans le secteur médical pour installer, dans un premier temps déjà, un nouveau praticien sur la commune. La commune dispose de locaux pour l'accueillir soit à la Maison Médicale, soit au PAMA. Les médecins sont recrutés principalement à l'étranger notamment en Roumanie et en Espagne.

Cette société, Société CETERIS RECRUTEMENT SARL dont le siège est basé à Cholet, a déjà plusieurs implantations de médecins à son actif pour le compte de communes du département et bien au-delà.

Les conditions tarifaires de la société CETERIS pour cette mission sont constituées de deux forfaits de rémunération :

- Le forfait recrutement, soit 12 000.00 € HT, comprend toutes les opérations nécessaires à la sélection et à la validation du candidat par la commune,
- Le forfait accompagnement du candidat soit 2 500.00 € HT consiste à accompagner le candidat dans les démarches administratives pour son installation en qualité de médecin généraliste libéral.

L'assemblée municipale est invitée à se prononcer sur cette proposition,

M. le Maire entendu en son exposé,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents,

- donne son accord pour recourir aux services de la Société CETERIS RECRUTEMENT pour installer un nouveau médecin généraliste sur la commune,

- fait le choix de retenir les deux forfaits de rémunération,

- donne tous pouvoirs à M. le Maire pour mener à bien cette recherche et l'autorise à cet effet à signer tout document.

Intercommunalité – Economie – Point sur les Zones d'Activités communautaires allonnaises

M. le Maire fait le point sur les entreprises actuellement installées, sur les futures installations, mouvements et projets enregistrés sur les zones d'activités communautaires Allonnaises de « La Ronde » et du « Grand Bois ». Il précise pour chacune d'elles le nombre d'emploi concernés ; au total c'est plus de 1 300 emplois présents sur ces zones.

La séance est levée à vingt-et-une heures quarante minutes.

Conformément à l'article L. 2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales, le procès-verbal de la présente séance a été affiché à la porte de la Mairie, le 29/04/2022