



Tél. 05 53 03 73 13  
Fax. 05 53 54 56 27

## Compte rendu Conseil Municipal du 11 décembre 2017

Etaient présents : MM. CHABREYROU O, DUSSUTOUR N, RAYNAUD J-C, MM. FAYE J-P, MOREL A, MATHET J, Mmes DE CONTO N, M. LONGIERAS D, Mme FOURNIER F, M. RINGUET P, Mme MAZIERES S,

Etaient absents ou excusés : M. REVIDAT F (Procuration à M. CHABREYROU O), Mmes DESBROUSSES S (Procuration à M. DUSSUTOUR N), MAIGROT M

### **ORDRE DU JOUR**

- ✓ Approbation du procès-verbal de septembre 2017
- ✓ Vente d'un immeuble
- ✓ Mise à disposition domaine privé communal
- ✓ Communauté de communes
  - Rapport de la CLECT
  - Modification des statuts
- ✓ Référent sécurité routière
- ✓ Adhésion CDAS 2018
- ✓ SDE 24
  - Convention prélèvement et mandat SEPA
  - Avenant n° 1 à la convention d'achat d'électricité
- ✓ SMCTOM de Nontron
  - Convention mise en place et gestion des conteneurs semi enterrés
- ✓ Décisions modificatives budget 2017
- ✓ Mise en place du nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP »
- ✓ Questions diverses
  - Travaux d'assainissement
  - Piscine de Bourdeilles
  - Aménagement du territoire scolaire

Monsieur DUSSUTOUR Nicolas est nommé secrétaire de séance.

M. MATHET signale que la commission des menus n'a pas eu lieu  
M. DUSSUTOUR informe qu'il est prévu de se grouper avec l'école de LISLE pour l'achat des denrées. Une commission des menus commune sera mise en place.

Monsieur le Maire demande à ajouter à l'ordre du jour :

- Délégués au SMCTOM de Nontron
- Rémunération du Régisseur de Camping cars
- Tarifs d'utilisation des douches du complexe sportif
- Vente du C15
- Tarifs assainissement 2018
- Autorisation dépenses budget 2018
- Validation PADD

Le Conseil municipal accepte l'ordre du jour

## **I Approbation du procès-verbal de septembre 2017**

Mme MAZIERE précise qu'elle change de fonction et non de statut.  
Le procès-verbal est lu et adopté à l'unanimité des présents.

## **II Vente immeuble**

Monsieur le Maire propose la mise en vente de l'ancien syndicat d'initiative.

Le Conseil Municipal décide la vente de cet immeuble pour un montant entre 40 et 50 000 euros.

Cette vente permettra d'investir sur la toiture de l'école.

## **III Mise à disposition du domaine privé communal**

Un porteur de projet demande la mise à disposition des sanitaires de l'ancien camping et une partie de terrain pour y réaliser un snack. Il se chargerait de réaliser les travaux.

Trois solutions de bail :

- Bail d'occupation précaire
- Bail à construction
- Bail emphytéotique

Il deviendrait également régisseur des campings cars. A plus long terme il pourrait rouvrir le camping.

Monsieur le Maire rappelle que ce dernier ne contient que 30 emplacements et ne peut être viable seul.

Monsieur RAYNAUD rappelle qu'il était convenu que ce bâtiment soit démoli.

Le conseil municipal demande à ce qu'il vienne présenter son projet lors d'un prochain conseil.

## **IV Rapport de la CLECT – attribution de compensation 2017**

L'attribution de compensation pour l'année 2017 s'élève à 44 320.02 euros.

Accepté à l'unanimité des présents

## **V Modification des statuts communautaires**

Monsieur le Maire explique qu'aucune modification de compétence ne change mais seulement la formulation de chacune.

Accepté à l'unanimité des présents.

## **VI Validation du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUi) de la Communauté de Communes Dronne et Belle**

Monsieur le Maire rappelle :

- Que l'armature territoriale de la Communauté de communes Dronne et Belle s'appuie sur le socle écologique (trame verte et bleu) du territoire, la diversité et les spécificités du territoire, un réseau de bourgs hiérarchisés et complémentaires, le maillage routier et la connexion.
- Que le conseil communautaire de février 2017 a validé le scénario de « campagne habité ». Celui-ci envisage une croissance de 0.6 % par an de la population sur la période de 2013-2030, ce qui est un rythme dynamique et ambitieux comparativement aux évolutions récentes, mais qui reste réaliste sous réserve d'un engagement fort de la collectivité, notamment dans la redynamisation des bourgs, ainsi qu'un renforcement de l'armature territoriale autour de ces pôles de référence que sont Brantôme en Périgord et Mareuil en Périgord.
- Que le PADD fixe des objectifs en matière de développement économique et social, d'urbanisme et d'environnement à la hauteur des enjeux identifiés et du scénario choisi. Il est le fruit de la concertation avec les membres du CoTra PADD et du COPIL, mais aussi avec les habitants et les élus lors des ateliers de secteur (mars 2017). Cette dernière version, présentée aujourd'hui, tient compte des remarques formulées par les Personnes Publiques Associées (rencontrée en octobre 2017) et par les élus du territoire (lors du Séminaire des maires du 4 novembre 2017). Elle intègre également la conclusion du débat sur l'éolien (qui s'est tenu le 24 novembre 2017).

### **- Les orientations générales du PADD :**

- *Orientation n°1 : Garantir une gestion du socle écologique et paysager*
  - AXE 1.1 Protéger, renforcer et valoriser les continuités écologiques
  - AXE 1.2 Limiter la fermeture progressive des vallées et assurer la préservation de ces paysages emblématiques
  - AXE 1.3 Développer et accompagner les pratiques agricoles respectueuses de l'environnement
  - AXE 1.4 Préserver la ressource en eau superficielle et souterraine, et lutter contre le gaspillage (privé-public)
  - AXE 1.5 Limiter l'exposition aux risques naturels, technologiques et anthropiques
  - AXE 1.6 Révéler le patrimoine naturel et bâti
- *Orientation n°2 : Faible croissance, haute qualité de développement*
  - AXE 2.1 Des perspectives de croissance mesurées
  - AXE 2.2 Un projet d'accueil au service du renforcement de l'armature territoriale
  - AXE 2.3 Le réinvestissement du parc ancien, un gisement à privilégier
  - AXE 2.4 Promouvoir de nouvelles formes urbaines et de nouveaux modes d'habiter
  - AXE 2.5 Promouvoir un habitat durable et un territoire économe en énergie en adéquation avec les ressources locales
  - AXE 2.6 Faire évoluer les pratiques de mobilité, vers une alternative au « tout voiture »
- *Orientation n°3 : Renforcer l'attractivité des centres-bourgs en favorisant l'émergence de projets intégrés*
  - AXE 3.1 Intensifier la lutte contre l'habitat vacant et dégradé
  - AXE 3.2 Diversifier l'offre résidentielle des centres-bourgs
  - AXE 3.3 Requalifier les espaces publics des centres-bourgs
  - AXE 3.4 Equiper et animer les centres-bourgs
- *Orientation n°4 : Une économie au plus près du territoire*

- AXE 4.1 Affirmer la stratégie économique du territoire
- AXE 4.2 Soutenir et valoriser les filières économiques locales
- AXE 4.3 Favoriser une économie touristique qualitative et à taille humaine
- AXE 4.4 Encourager les nouvelles formes d'économie, les nouveaux modes de travail

#### - Les conséquences sur les surfaces constructibles

La réduction importante des surfaces constructibles pour préserver les espaces naturels et le cadre de vie implique :

- De réinvestir le parc ancien, notamment en centre-bourg (après étude)
- De permettre le changement de destination de bâti anciens (à identifier), notamment les anciens bâtiments agricoles d'intérêt architectural ou patrimonial,
- De prioriser les ZAE implantées à proximité des pôles de référence et des bourgs relais et situées la RD939 (en plus, rationalisation des coûts liés aux extensions des réseaux et à la viabilisation des terrains, ainsi que profit de l'effet vitrine et de la facilité d'accès,...)

Mais :

- Il n'y aura prise en compte des zones constructibles où des investissements en termes de raccordement aux réseaux ont déjà été effectués par les collectivités,
- Il y a la volonté de soutenir l'économie locale, donc prise en compte des besoins de développement des entreprises existantes et des projets touristiques à venir

#### - Les conséquences sur le bâti (le PLUi valant PLH)

La combinaison des besoins liées à la croissance démographique de 0.6 % (accueil de 1230 nouveaux habitants sur la période 2013-2030, soit 70 habitants par an) et des besoins liés au « point mort » suppose de produire 76 logements par an. Cette production de logement sera répartie sur le territoire afin d'intensifier les dynamiques d'accueil sur les pôles de référence (Brantôme et Mareuil), d'accroître le poids démographique des bourgs relais (Bourdeilles et Champagnac de Bélair), d'organiser et structurer la croissance démographique des communes de l'Arc Sud et d'accentuer les dynamiques d'accueil sur les villages du Champagnacois, du Boulou et du Mareuillais.

Les nouveaux logements sont issus pour :

- ¾ de production neuve (soit 58 logements neufs par an) et devront respecter des densités brutes minimales de 8 à 10 dans les pôles de références, de 6 à 8 dans les bourgs relais et de 5 à 7 dans les autres bourgs du territoire.
- ¼ de la remise sur le marché de bâti vacant ou de changement de destination (soit 18 logements par an)

Les nouveaux logements devront prendre en compte l'évolution des parcours résidentiels :

- Développement de l'offre de logement social (objectif annuel de 4 à 5 logements HLM, de 4 à 5 logements communaux – intercommunaux et 2 à 4 logement conventionné ANAH)
- Développement de l'offre en petites typologies et de l'habitat intermédiaire
- Promotion des réponses innovantes aux besoins des publics spécifiques (personnes âgées, jeunes, personnes en situation d'urgence,...)

#### - Les conséquences sur les investissements publics

Les collectivités devront se montrer exemplaires dans :

- Leurs projets d'aménagement des espaces publics, de construction neuve, de rénovation ou réhabilitation de leurs bâtis, en privilégiant l'utilisation de matériaux bio-sourcés issus de filières locales et le recours, autant que faire se peut, à des artisans / entreprises locales pour la réalisation des travaux, dans le respect du code des marchés publics

- Dans leur choix énergétiques, notamment pour le chauffage, en favorisant le recours aux énergies renouvelables
- Dans leur approvisionnement en matières premières pour la restauration (crèches, écoles, maisons de retraite, EPAAD,...), en privilégiant les produits issus de circuits courts et respectueux de l'environnement

Au vu des rappels et après en avoir délibéré, le conseil municipal à la majorité des présents

CONTRE : M. RINGUET P

ABSTENTION : M. LONGIERAS D

Mme DAUGIERAS C

**VALIDE** les orientations générales du PADD avec

Contre : 1 voix

Abstention : 2 voix

Pour : 11 voix

## **VII Délégués au SMCTOM de Nontron**

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de désigner deux délégués titulaires et deux délégués suppléants de la commune pour siéger au sein du syndicat mixte de collecte et de traitement des ordures ménagères de Nontron (SMCTOM de Nontron).

Le Conseil Municipal ;

**ELIT :**

Délégués titulaires :

Monsieur RAYNAUD Jean-Claude

Monsieur MOREL Alain

Délégués suppléants :

Madame MAZIERES Sylvie

Monsieur LONGERIAS Didier

## **VIII Référent Sécurité Routière**

Monsieur le Maire donne lecture du courrier de Madame la Préfète de la Dordogne relatif à la désignation d'un élu référent sécurité routière au sein du conseil municipal. Ces élus seraient les interlocuteurs privilégiés de la mission de sécurité routière de la préfecture et l'animateur d'actions pouvant être mises en œuvre sur le territoire, bénéficieraient de formations spécifiques et des forums d'échanges.

Son rôle sera d'être le relais privilégié entre les services de l'Etat et les autres acteurs locaux (populations, entreprises, etc,...), de veiller à la diffusion des informations relatives à la sécurité routière et d'être le porteur d'une politique sécurité routière avec une identification des problèmes locaux au sein de la collectivité et être force de propositions qui pourront être adaptées.

L'objectif est de pouvoir établir une liste et une carte des élus référents Sécurité Routière afin de créer un réseau de partenaires qui partageraient des exemples d'actions de sensibilisation réalisées par différentes communes, et pourraient éventuellement mutualiser des moyens ou des actions.

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

**DESIGNE** Madame DE CONTO Nadine référent Sécurité Routière

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la création, en date du 25 février 1992, d'un Comité Départemental d'Action Sociale de la fonction publique territoriale placé auprès du centre de Gestion.

Il donne lecture des statuts de l'organisme créé.

Il prie l'assemblée de bien vouloir délibérer sur l'adhésion de la collectivité.

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

**DECIDE** l'adhésion de la collectivité au Comité Départemental d'Action Sociale.

**S'ENGAGE** à inscrire au budget 2018 le montant total de la cotisation

**AUTORISE** Monsieur le Maire à effectuer les démarches nécessaires pour cette adhésion

### **X SDE 24 - Convention prélèvement et mandat SEPA** **Avenant n° 1 à la convention d'achat d'électricité**

Monsieur le Maire présente la proposition d'avenant n° 1 à la convention de travaux d'éclairage public at au règlement des abonnements et consommations des équipements d'éclairages publilcs. Ce dernier modifie l'article 3 de la convention initiale relatif au paiement des consommations et abonnements des équipements EP.

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

APPROUVE l'avenant n° 1, modifiant l'article 3 de la convention travaux éclairage public relatif au règlement des factures d'électricité des équipements d'éclairage public.

AUTORISE le règlement des factures d'électricité des équipements d'éclairage public par prélèvement à compter de la date pris en compte de la gestion des factures par le SDE 24.

### **XI SMCTOM de Nontron – convention de mise en place et gestion des conteneurs semi enterrés**

Monsieur le Maire présente la proposition de convention devant intervenir avec le SMCTOM DE NONTRON pour la mise en place de conteneurs semi enterrés.

La commune met à disposition SMCTOM les terrains nécessaires à l'implantation de conteneurs semi enterrés pour une durée de 10 ans. La commune prend à sa charge la maîtrise d'ouvrage se rapportant aux travaux de génie civil, nécessaires à la mise en place des conteneurs.

Le SMCTOM prend à sa charge l'achat des conteneurs, leur mise en place, la maintenance et leur entretien. Dans le cadre de sa mission de collecte des déchets ménagers, il sera l'unique organisme responsable des opérations de vidage des conteneurs.

Vu la convention pour la mise en place de conteneurs semi enterrés, leur collecte et leur entretien

Accepté à l'unanimité des présents

### **XII Décision modificative budget 2017**

Monsieur le Maire expose au Conseil que les crédits prévus à certains chapitres du budget assainissement de l'exercice 2017 étant insuffisants, il est nécessaire d'effectuer les virements de crédits ci-après :

OBJET DES DEPENSES	DIMINUTION SUR CREDITS DEJA ALLOUES		AUGMENTATION DES CREDITS	
	Article	Sommes	Article	Sommes
INDEMNITES	6531	3 300		
COTISATION SECURITE SOCIALE – PART PATRONALE	6534	2 900		
PERSONNEL NON TITULAIRE	6413	360		
HOTEL DE VILLE	1001 - 21311	254		
ENTRETIEN ET REPARATIONS BATIMENTS PUBLICS			615251	6560
AUTRE MATERIEL ET OUTILLAGE DE VOIRIE			1003 – 21578	254
<b>TOTAUX</b>		<b>6 814</b>		<b>6 814</b>

Monsieur le Maire invite le Conseil Municipal à voter ces crédits.

Le Conseil municipal, à l'unanimité des présents approuve les virements de crédits indiqués ci-dessus

### **XIII Autorisation de dépenses pour le BP 2018 en investissement**

La réglementation comptable permet d'engager des dépenses d'investissement sur l'exercice 2018 au titre du BP 2018 à hauteur de 25 % des dépenses votées au budget primitif et au budget annexe 2017. Ces dépenses pourront s'engager si le Conseil Municipal délibère favorablement sur cette proposition. Ainsi les restes à réaliser pourront être honorés.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal de bien vouloir se prononcer sur cette proposition.

Accepté à l'unanimité des présents.

### **XIV Mise en place du nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP »**

**Le Conseil municipal, à la majorité des présents, (Abstention : Mme MAZIERES – MM MATHET et RINGUET)**

#### **Sur rapport de Monsieur le Maire**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis :

- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié
- les indemnités pour travail supplémentaire ou astreintes

**Sous réserve de l'avis du Comité Technique, relatif à la mise en place de 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 collectivité**

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

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

#### **BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint administratifs territoriaux
- Rédacteurs,
- Attachés,
- Emplois de Direction des établissements publics locaux
- Educateurs jeunes enfants,
- Adjoint techniques,
- Agents de maîtrise
- Technicien
- Ingénieur
- Professeurs d'enseignements artistiques
- Adjoint du patrimoine,
- Assistants de conservation du patrimoine,
- Adjoint d'animation,
- animateurs
- ATSEM
- Agents de police municipale

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public

#### **L'IFSE : PART FONCTIONNELLE**



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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité, d'adoption, de longue maladie, de grave maladie ou de maladie longue durée.

#### a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
  - o Niveau hiérarchique
  - o Délégation de signature
  - o Type de collaborateurs encadrés
  - o Niveau d'encadrement
  - o Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
  - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Connaissance requise
  - o Technicité / niveau de difficulté
  - o champ d'application
  - o diplôme
  - o certification
  - o autonomie
  - o Rareté de l'expertise
  - o Influence/motivation d'autrui
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)

- contact avec publics difficiles
  - impact sur l'image de la collectivité
  - risque d'agression physique
  - risque d'agression verbale
  - Exposition aux risques de contagion(s)
  - risque de blessure
  - itinérance/déplacements
  - variabilité des horaires
  - contraintes météorologiques
  - travail posté
  - liberté pose congés
  - obligation d'assister aux instances
  - engagement de la responsabilité financière
  - engagement de la responsabilité juridique
  - zone d'affectation
  - Actualisation des connaissances
- Valorisation contextuelle :
- Gestion de projets
  - Tutorat
  - Référent formateur

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

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montant plafond Annuel IFSE de la collectivité</b>
<i>C 1</i>	<i>Adjoint administratif : Secrétaire de Mairie</i>	<i>3.500 €</i>
<i>C 2</i>	<i>Agent service technique Agent administratif Agent service comptabilité Agent technique d'hygiène ATSEM Agent de restauration collective</i>	<i>2.400 €</i>

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant à 1 point = 2% de majoration

**LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels issus de l'année n-1.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

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

### **Modulation selon l'absentéisme :**

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité, d'adoption, de longue maladie, de grave maladie ou de maladie longue durée.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

B. Compétences professionnelles et techniques,

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

C. Qualités relationnelles,

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

<i>Groupes</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant plafond Annuel du CIA de la collectivité</i>
	1	

C 1	Adjoint administratif : secrétaire de Mairie	200 €
C 2	Agent service technique Agent administratif Agent service comptabilité Agent technique d'hygiène ATSEM Agent de restauration collective	200 €

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces part sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

*Il appartient donc à l'organe délibérant de définir la répartition des parts entre l'IFSE et le CIA.*

#### **MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

#### **DECIDE**

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : **1<sup>er</sup> janvier 2018**
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

#### Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		

<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	niveau hiérarchique	il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	<b>5</b>	
	Nbre de collaborateurs (encadrés directement)	il s'agit des agents directement sous sa responsabilité
	<b>4</b>	
	Type de collaborateurs encadrés	
	<b>4</b>	
	Niveau d'encadrement	niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>4</b>	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	<b>4</b>	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	influence du poste sur les résultats de son collectif de travail
<b>3</b>		
délégation de signature	le poste bénéficie t'il d'une délégation de signature (oui/non)	
<b>1</b>		
	<b>25</b>	
	<b>Indicateur</b>	
<b>Technicité, expertise, expérience, qualifications</b>	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)
	<b>4</b>	
	Technicité / niveau de difficulté	niveau de technicité du poste
	<b>5</b>	
	champ d'application	si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	<b>4</b>	
	diplôme	niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
<b>5</b>		
certification	le poste nécessite t'il une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité...)	
<b>1</b>		

	autonomie	degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	<b>5</b>	
	Influence/motivation d'autrui	niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	<b>3</b>	
	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
	<b>1</b>	
	<b>28</b>	
	<b>Indicateur</b>	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel  <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	<b>5</b>	
	contact avec publics difficiles	
	<b>3</b>	
	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)
	<b>3</b>	
	risque d'agression physique	
	<b>5</b>	
	risque d'agression verbale	
	<b>3</b>	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	<b>5</b>	
	risque de blessure	
	<b>10</b>	
	itinérance/déplacements	uniquement hors de la résidence administrative
<b>5</b>		
variabilité des horaires		
<b>7</b>		
contraintes météorologiques		
<b>3</b>		
travail posté	valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	
<b>2</b>		

	liberté pose congés	il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)
	<b>2</b>	
	obligation d'assister aux instances	instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école....)
	<b>2</b>	
	engagement de la responsabilité financière	capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>3</b>	
	engagement de la responsabilité juridique	capacité du poste à engager, seul, la responsabilité d
	<b>3</b>	
	zone d'affectation	éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès
	<b>3</b>	
	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)
	<b>3</b>	
	<b>59</b>	
	<b>Indicateur</b>	
<b>Valorisation contextuelle</b> <i>ce critère complémentaire permet de valoriser des événements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i>	Gestion de projets	contribution à la gestion de projets sur un exercice
	<b>3</b>	
	Tutorat	valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	<b>1</b>	
	Référent formateur	sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	<b>1</b>	
	<b>5</b>	
maxi	<b>117</b>	
	<b>Indicateur</b>	
<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b> <i>(cette partie permet de prendre en compte les</i>	Expérience dans le domaine d'activité	nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	<b>4</b>	

<b>éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)</b>	Expérience dans d'autres domaines	toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	<b>3</b>	
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	<b>5</b>	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
<b>5</b>		
	<b>17</b>	

## Annexe 2 : grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Ponctualité
  - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
  - Esprit d'initiative
  - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
  - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
  - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
  - Qualité du travail
  - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
  - Capacité à travailler en équipe
  - Respect de l'organisation collective du travail
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
  - Capacités d'expertise
  - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

<b>Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs</b>	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	



Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
<b>Qualités relationnelles</b>	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Part de la prime
0 à 15 points : 10 %
16 à 26 points : 50 %
27 à 36 points : 80 %
37 à 42 points : 100 %

## **XV Tarif assainissement 2018**

Monsieur le Maire rappelle que la commune est mise en demeure par les services de l'Etat de réaliser les travaux d'assainissement, tant sur le réseau que sur la station.

Les études réalisées proposent trois variantes de travaux sur le réseau dont la plus probante est la solution n° 3 pour un montant de 635 000 euros HT. Pour financer l'opération un emprunt sera réalisé sur une durée de 25 ans et des subventions seront sollicités auprès de l'agence de l'eau et du conseil départemental (65 %).

Les excédents de fonctionnement du budget assainissement ne permettent pas le financement des travaux.

Monsieur Le Maire propose donc de modifier la délibération du mois de septembre avec une hausse plus importante des tarifs :

- Part fixe : 62 euros
- Prix au m<sup>3</sup> : 0.65 € / m<sup>3</sup>

Accepté à l'unanimité des présents.

Monsieur le Maire précise que les travaux de la station devraient avoir lieu dans deux ans et qu'il sera à nouveau nécessaire de revoir ces tarifs à la hausse.

## **XVI Vente C15**

Monsieur RAYNAUD explique que ce véhicule, repris au SVS « Les 3 communes » servait au portage des repas. Du fait de la mise en place de la cantine scolaire, il n'est plus nécessaire aux ateliers municipaux. Le contrôle technique vient d'être fait. Il propose sa mise en vente pour un montant de 500 euros.

Accepté à l'unanimité des présents

## **XVII Tarifs d'utilisation des douches du complexe sportif**

Monsieur DUSSUTOUR informe que les vestiaires du complexe sportif sont souvent demandés par des associations extérieures pour des activités sportives ou des camps de passage. Il propose que soit instauré un tarif d'utilisation de ces vestiaires.

Le conseil décide à l'unanimité un tarif de 1.5 € /personne.

## **XVIII Questions diverses**

### **PISCINE**

La compétence de la piscine de Bourdeilles a été transférée à la communauté de communes en 2003 sans transfert d'attribution de compensation.

Le coût de fonctionnement est très élevé. Elle n'est plus aux normes de sécurité et d'accessibilité. Après étude le montant des travaux s'élève à 850 000 euros. L'Etat refuse de financer ce projet et la communauté de communes ne peut le porter seule.

Lors de son dernier conseil communautaire, la communauté de communes a décidé de fermeture des piscines de Bourdeilles et Champagnac de Bélair.

Monsieur le Maire donne lecture du courrier de M et Mme BUIGUES interpellant le conseil municipal sur le sujet. Ils souhaitent connaître notre position et les actions pouvant être menées pour démontrer la volonté des Bourdeillais à garder ce service.

Le conseil municipal souhaite conserver ce service saisonnier pour l'apprentissage de la natation mais aussi un lieu où se retrouvent des personnes de tous âges, vacanciers de toutes origines et classes sociales tout au long de l'été.

Monsieur DUSSUTOUR se propose de rencontrer M et Mme BUIGUES pour évoquer la rédaction d'une possible pétition.

### **AMENAGEMENT DU TERRITOIRE SCOLAIRE**

Monsieur le maire donne lecture du courrier de Mme l'inspectrice d'académie faisant état

- d'une part de la baisse importante des effectifs sur le territoire départemental ;
- d'autre part de la scolarisation des enfants dès 2 ans avec une école maternelle attachée à offrir un cadre d'apprentissage progressifs conciliant rythmes du petit enfant, espaces spécifiques et préparation à une entrée dans les apprentissages fondamentaux en CP
- la mise en place d'un cycle 3 regroupant les CM1, CM2 et 6<sup>ème</sup>

Nous sommes aujourd'hui invités à une réflexion collective afin de penser à de nouvelles organisations, moins éclatées, plus globales, ouvertes sur la petite enfance comme sur le collège. La mutualisation est une réponse pour faire face au choc démographique.

Le conseil municipal décide de se rapprocher de Mme l'inspectrice d'académie pour enclencher une réflexion à court ou moyen terme de l'offre scolaire.

Rien ne restant plus à l'ordre du jour la séance est levée à 23 h 15

Le Maire  
Olivier CHABREYROU