

Commune de La Chapelle Blanche

Registre délibérations

Séance du 19 novembre 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le dix-neuf novembre à 20 heures, le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni en mairie 165 rue de l'Eglise à La Chapelle Blanche, en séance ordinaire, sous la présidence de M. DUPARC Stéphane, Maire.

Etaient présent(e)s :

Mmes CHARGUERON Claire, GUILBERT Hélène, STRAKA Alison, MM, DUPARC Stéphane, COURBOIS François, DIEUFILS Patrick, DROGE Davy, GRANJON Dominique, GUAZZONI Bruno, GUAZZONI Nathanaël, OLIVIER Stéphane.

Étaient absent(e)s : Mmes VEROT Maryline, M. PIOVANO Stéphane

Était excusée : Mme MOULEHIAWY PENICHON Monique

Procuration : Mme MOULEHIAWY PENICHON Monique donne procuration à M. DUPARC Stéphane

Date de convocation : 04/11/2024

Secrétaire de séance : Mme CHARGUERON Claire

1- Lecture et approbation du procès-verbal la précédente réunion du 10/09/2024

2- Délibération pour une demande de subvention pour la sauvegarde du patrimoine monumental

Monsieur Paul-Louis CHARVET, propriétaire de la petite chapelle rue du Villaret programme des travaux de mise en sécurité de la chapelle et ses abords suite à l'effondrement de sa toiture. Le montant estimé de la facture, pour la vérification de l'état sanitaire du bâti, la démolition de la toiture et le parapluie octogonal y compris charpente et couverture en bac acier, est de 11 448 euros TTC. Monsieur Paul-Louis CHARVET sollicite la commune pour une subvention de 350 euros qui viendrait s'ajouter à la subvention de la fondation du patrimoine pour un montant de 210 euros et la subvention du département pour un montant de 1 574 euros. Ces trois subventions permettraient d'atteindre le niveau de 20 % de subvention sur le montant total TTC de la facture prévue.

À la suite de cet exposé et après avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité d'attribuer une subvention au titre de la sauvegarde du patrimoine monumental d'un montant de 350 euros (trois cent cinquante euros) à Monsieur Paul-Louis CHARVET pour la mise en sécurité de la chapelle du Villaret bénéficiant du label de la Fondation du patrimoine.

3- Délibération pour le renouvellement de l'adhésion au service de « paie à façon à compter du 1^{er} janvier 2025

Convention d'adhésion au service de paie à façon proposée par le Centre de gestion de la Savoie

Monsieur le Maire rappelle que le Centre de gestion de la Savoie propose un service facultatif de « paie à façon » à ses collectivités affiliées, depuis le 1er janvier 2019.

Cette prestation permet aux collectivités de bénéficier d'une réelle sécurité juridique et de l'établissement des paies dans les délais impartis. Outre la réalisation technique des paies qui décharge les collectivités de contraintes de gestion, le service de paie à façon du Centre de gestion offre un conseil personnalisé en matière de rémunération et une assistance statutaire pour la rédaction des actes ayant une incidence sur la paie.

Il est rappelé que s'agissant d'un service facultatif, les collectivités qui souhaitent confier cette mission au Centre de gestion doivent s'acquitter du coût de la prestation qui reste fixé à 15 euros pour la création du dossier individuel et à 10 euros par bulletin de paie.

Dans ces conditions, Monsieur le Maire propose au conseil municipal de l'autoriser à signer avec le CdG73 la convention d'adhésion au service de paie à façon à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 3 ans.

En conséquence, le conseil municipal, après discussion et échanges de vues, décide à l'unanimité :

VU le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.334-3, L. 452-30, L. 452-40 et L. 452-44,

VU la délibération du conseil d'administration du CdG73 du 13 octobre 2021 relative à la mission de paie à façon,

VU la convention-type d'adhésion au service de paie à façon,

D'APPROUVER la convention-type d'adhésion qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an, renouvelable deux fois au plus par tacite reconduction,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer la convention susvisée avec le Centre de gestion de la Savoie.

CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE DE « PAIE A FACON » ENTRE

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie, représenté par son Président, François DUNAND, agissant en vertu de la délibération du conseil d'administration en date du 14 octobre 2021 ci-après dénommé « **le Centre de gestion** »,

ET

La commune de La Chapelle Blanche, représenté(e) par son Maire, Stéphane DUPARC, dûment habilité(e) par délibération du Conseil Municipal du 19/11/2024 ci-après dénommé « **le bénéficiaire** »,

Il est convenu de ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Le bénéficiaire confie au Centre de gestion le traitement informatique de l'intégralité des paies de la collectivité (rémunérations du personnel et indemnités des élus) à compter du 1^{er} janvier 2025.

Ce traitement comprend :

- L'établissement de l'intégralité des bulletins de paie des agents quel que soit leur statut : fonctionnaires, contractuels de droit public et de droit privé, agents recenseurs, vacataires, apprentis),
- l'établissement des bulletins d'indemnités des élus,
- le calcul des charges.

A cet effet, le Centre de gestion s'engage à fournir au bénéficiaire :

- un état récapitulatif des charges à mandater par tiers (URSSAF, IRCANTEC, CNRACL, etc.) selon la périodicité applicable (mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle),
- un journal mensuel des paies,
- la répartition comptable des traitements de façon adaptée à la nomenclature (tenant compte, le cas échéant, de la comptabilité analytique),
- les bulletins de paie (format PDF et format XHL qui retrace l'état liquidatif des paies en vue de la transmission dématérialisée en trésorerie),
- le fichier mensuel de déclaration sociale nominative (DSN) applicable à toutes les collectivités au 1^{er} janvier 2022,
- les éléments indispensables au remplissage des déclarations de cotisations,
- les attestations annuelles de déclaration d'impôt pour les agents et les élus,
- sur demande : états divers des rémunérations globaux ou détaillés, simulations de salaire.

La collectivité pourra également être destinataire, si elle le souhaite, du fichier d'interface comptable à intégrer au logiciel de comptabilité et du fichier de règlement magnétique (protocole Hopayra) à transmettre au comptable public pour le virement des salaires.

A défaut, la collectivité procèdera à la saisie du mandatement des salaires et des charges dans son logiciel de comptabilité à l'aide des états transmis par le Centre de gestion.

La collectivité / l'établissement pourra confier au service de « paie à façon » les démarches suivantes :

- déclaration sociale nominative (dépôt mensuel du fichier et récupération du compte-rendu métier sur net-entreprises),
- demande de TOPAZE sur net-entreprises,
- déclaration des cotisations dues au CdG sur AGIRHE,
- déclaration annuelle des cotisations ATIACL et FNC sur le site de la CNRACL,

A défaut, la collectivité/l'établissement devra procéder à ces déclarations à l'aide des fichiers transmis par le service de « paie à façon ».

Assistance complémentaire :

Dans le cadre de ce service, le Centre de gestion offre un conseil personnalisé en matière de rémunération et une assistance statutaire pour la rédaction des actes ayant une incidence sur la paie (réécriture de délibérations, d'arrêtés et de contrats, calcul des droits en cas de maladie, calcul des indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle).

A cet effet, le service de « paie à façon » et les Pôles « missions d'appui aux collectivités » et « statut carrières » du Cdg se coordonneront pour apporter leur assistance aux collectivités ayant confié la réalisation de leurs paies.

Cette convention ne comprend pas :

- Les déclarations de cotisation auprès des organismes de protection sociale complémentaire
- Les déclarations d'accident du travail, de maladie et maternité auprès de Net entreprises (pour les agents fonctionnaires Ircantec et les contractuels),
- Les déclarations auprès de l'assurance des risques statutaires,
- **Les simulations budgétaires de toutes natures,**
- **La saisie des attestations pôle emploi en ligne,**
- **Le calcul des allocations d'aide au retour à l'emploi (proposé dans le cadre d'un service facultatif distinct du centre de gestion).**

La règlementation pourra faire évoluer la liste de ces démarches.

ARTICLE 2 : CONDITIONS D'INTERVENTION

Les échanges d'information et de documents s'effectuent pour les deux parties, sous format dématérialisé, par le biais d'une plateforme sécurisée, à laquelle seule la/les personne(s) habilité(es) par l'autorité territoriale a/ont accès.

Les éléments nécessaires au calcul des rémunérations seront impérativement transmis au service de « paie à façon » du Centre de gestion, au plus tard, le 5 de chaque mois.

A défaut de transmission des éléments dans les délais impartis, le service « Paie à façon » effectuera les calculs sur la base des éléments identiques au mois précédent (hors éléments variables). Les régularisations seront effectuées sur le mois suivant. Le bénéficiaire reste dans le cadre de ses prérogatives légales responsable des décisions concernant la confection des salaires et la situation administrative de ses personnels.

En cas de constatation d'une irrégularité ou d'une erreur, celle-ci est immédiatement portée à la connaissance de la collectivité signataire ; cette dernière doit faire connaître au CDG 73 sans délai si elle souhaite modifier ou confirmer sa demande. Dans ce dernier cas, la paie sera réalisée par le Centre de gestion conformément aux indications initiales données par la collectivité signataire, cette dernière étant seule responsable des informations communiquées concernant son personnel.

Le Centre de gestion intervient dans l'exécution de la présente convention à titre de « conseil ». La collectivité reste, dans le cadre de ses prérogatives légales, totalement responsable des décisions concernant les règles définies par elle en matière de gestion de la carrière de l'agent, de régime indemnitaire et de tout élément conditionnant l'élaboration des bulletins de salaire

et la situation administrative du personnel.

ARTICLE 3 : COUT DE LA MISSION

Le coût de cette mission facultative est fixé par délibération du conseil d'administration du Centre de gestion, soit à compter du 1^{er} Janvier 2025, toutes prestations confondues :

- création du dossier individuel : 15€ (une seule fois par agent et/ou par élu, y compris lorsque l'agent est recruté tous les ans par contrat saisonnier)
- création du bulletin de paie mensuel : 10€

Les titres de recettes seront établis trimestriellement, à la fin des mois de mars, juin, septembre et décembre.

Afin de couvrir l'évolution des charges de fonctionnement du service, le tarif de cette prestation pourra être réévalué sur décision du conseil d'administration du Centre de gestion et notifié à la collectivité / l'établissement qui aura alors la possibilité, en cas de désaccord, de résilier la présente convention conformément aux dispositions de l'article 4 ci-après.

ARTICLE 4 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2025. Elle est renouvelable deux fois, par tacite reconduction.

Par ailleurs, la présente convention pourra être résiliée chaque année par le bénéficiaire ou par le Centre de gestion par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter un préavis de trois mois avant la date d'échéance annuelle.

ARTICLE 5 : OBLIGATION DE DISCRÉTION ET PROTECTION DES DONNEES

La collectivité s'engage à recueillir l'assentiment de l'ensemble des personnes concernées, s'agissant de la collecte, du traitement et de la conservation des données conformément à la réglementation en vigueur sur la protection des données (RGPD).

Le Centre de gestion est tenu au secret professionnel pour tout ce qui concerne les faits et renseignements dont il aurait connaissance au cours de l'exécution de la présente convention.

Le Centre de gestion ne saurait en aucun cas être tenu pour responsable du non-respect du RGPD de la part de la collectivité/l'établissement.

ARTICLE 6 : LITIGES

Tout litige pouvant résulter de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal administratif de Grenoble.

4 - Délibération instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 01/12/2024

Monsieur Le Maire explique qu'Estelle de Bailliencourt, secrétaire générale de mairie sera nommée dans le grade de rédacteur à partir du 01/12/2024 et qu'un adjoint technique est en cours de recrutement. Afin d'assurer la continuité du régime indemnitaire, il est nécessaire que le conseil municipal délibère.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

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

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. La mise en œuvre de ce complément est facultative.

Monsieur Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 - Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Monsieur Le Maire propose de répartir les emplois selon les critères suivants et de proposer de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

GROUPES DE FONCTIONS		Part fixe (IFSE): Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum
B1	Poste de catégorie B Rédacteur Responsabilité d'un service à fortes sujétions et encadrement	17 480 €	2 380 €
B2	Poste de catégorie B Rédacteur Responsabilité d'un service	11 880 €	2 185€
C1	Poste de catégorie C Adjoint technique Agent de maîtrise Adjoint administratif Responsable d'équipe, de service, expérience, compétence particulière, travail de coordination	11 340 €	1 260 €
C2	Poste de catégorie C Adjoint technique Agents d'exécution	10 800 €	1 200 €

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 occupant un emploi à temps non complet.

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

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

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant individuel de l'IFSE fixé par arrêté de l'autorité territoriale 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...) ;
- la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles.
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens),
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuse son savoir à autrui, force de proposition).

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée

- pour 30 % annuellement au mois de novembre de chaque année – Partie fixe,
- pour 70 % mensuellement – Partie variable.

Article 5 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants (correspond à la stricte application des dispositions applicables aux agents de l'Etat).

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

II) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles

- les sujétions spéciales
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé mensuellement.

Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année suivante.

Article 9 – date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 décembre 2024.

Article 10 – clause de sauvegarde

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonctions, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

Article 11 – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 12 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 13 – Abrogation des délibérations antérieures

Toutes délibérations antérieures du 30 novembre 2024 portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

Le Conseil municipal après discussions et échanges de vues décide à l'unanimité :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus à partir du 01/12/2024
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus à partir du 01/12/2024

Fin de séance à 22h30

Le Maire,
Stéphane DUPARC

