

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

**Procès-verbal du Conseil Municipal
de la commune de VALENCIN
Séance du 15 Janvier 2024**

L'an deux mil vingt-quatre, le quinze du mois de Janvier à 19h30, le Conseil Municipal de la Commune de Valencin, dûment convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, dans le lieu habituel de ses séances, à la Mairie de Valencin, au nombre prescrit par la Loi, sous la présidence de Monsieur Bernard JULLIEN, Maire

Nombre de conseillers en exercice :	23	Date de convocation :	09/01/2024
Présents :	20	Date de publication	16/01/2024
Votants :	21		

Présents : M Bernard JULLIEN – M Pierre SERTIER – M Jean-Louis CIANFARANI – Mme Marie DALMAS – M Christophe SOULIER – Mme Audrey BLANCHON – M Michel LAURENT – M Gilles DENIS – M Ludovic HIRTH – M Yves SERVANGE – Mme Christelle COURTHIAL – Mme Nathalie ZAMBARDI – M Daniel MOTA – Mme Céline GONZALEZ-THOLLIN – Mme Virginie CHRISTOPHE – Mme Fanny LAMOUCHE – Mme Andrée VACHER – M Christian TERSIGNI – M Christophe BADUFLE Mme Véronique BOUCHARD

Absents : Mme Geneviève BEGOUEN-DEMEAUX donne procuration à Mme Marie DALMAS- M Guy DURAND – Mme Vanessa DEVAUX

Secrétaire : M Jean-Louis CIANFARANI

Séance ouverte à : 19h33

Ordre du jour de la séance :

Décisions prises en vertu de l'article L2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales

- 1°) Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 18 Décembre 2023
- 2°) Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Refonte des conditions d'attributions
- 3°) Comice agricole de Roche – attribution d'une subvention
- 4°) Convention d'adhésion à l'assistance du CDG38 sur les dossiers retraite relevant de la CNRACL
- 5°) Personnel Communal – Modification du tableau des emplois
- 6°) Questions diverses

Monsieur le Maire rapporte la décision n°2023-017 par laquelle il a été décidé de signer l'avenant n°1 à la mission de maîtrise d'œuvre confiée au cabinet Real Sport

Montant de l'avenant :

- Taux de la TVA : 20%
- Montant HT : 2 146€
- Montant TTC : 2 575.20€
- % d'écart introduit par l'avenant : 12.70%

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

Nouveau montant du marché public :

- Taux de la TVA : 20%
- Montant HT : 19 046€
- Montant TTC : 22 855.20€

N° 01	<u>Délibération n° 2024-001</u>	Approbation du procès-verbal de la séance du conseil municipal du 18 Décembre 2023
-------	--	---

Après avoir pris connaissance du procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 18 Décembre 2023, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

↓ **APPROUVE** le procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 18 Décembre 2023.

N° 02	<u>Délibération n° 2024-002</u>	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, et l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) Refonte des conditions d'attributions
-------	--	--

Monsieur le Maire rappelle que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a été instauré sur la Commune de Valencin par délibération n°2016-101 du 7 Novembre 2016.

Il rappelle que le RIFSEEP est composé de deux parts :

- *l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise les fonctions occupées et l'expérience professionnelle
- *le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi 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 d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

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

VU la Circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

VU les délibérations du Conseil Municipal :

**n°2016-101 du 7 Novembre 2016 instaurant le RIFSEEP au sein de la Commune de Valencin*

**n°2021-041 du 31 Mai 2021 modifiant les montants plafonds de l'IFSE et du CIA*

**n°2021-090 du 20 Décembre 2021 étendant le bénéfice du RIFSEEP au cadre d'emplois des agents de maîtrise*

**n°2023-083 du 26 Septembre 2023 étendant le bénéfice du RIFSEEP au cadre d'emplois des adjoints d'animation*

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 Décembre 2023.

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

VU les crédits inscrits au budget,

CONSIDERANT qu'il est devenu nécessaire de revoir intégralement la méthode de cotation des postes en partant des fiches de poste.

CONSIDERANT que la délibération n°2016-101 du 7 Novembre 2016 évoquait la prise en compte de l'expérience professionnelle sans fixer les critères permettant d'évaluer sa prise en compte au cours de la carrière. Par ailleurs, il n'était pas prévu la prise en compte de l'expérience professionnelle au moment du recrutement.

CONSIDERANT la nécessité de définir précisément les critères d'évaluation du Complément Indemnitaire Annuel et de les faire clairement apparaître dans la grille d'évaluation support de l'entretien professionnel annuel

CONSIDERANT que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, 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 ces personnels.

Une réflexion était donc devenue nécessaire afin de s'approprier l'esprit du RIFSEEP et permettre à la collectivité de mettre en place une politique salariale qui soit à la fois attractive au moment des recrutements mais également au cours de la carrière pour encourager chaque agent à s'investir.

Un groupe de travail paritaire (élus/agent) a été constitué afin de travailler sur la refonte des conditions d'attribution du RIFSEEP.

L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 1 : IFSE

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Article 2 : Bénéficiaires

L'IFSE est attribuée aux **agents stagiaires, titulaires et aux agents contractuels de droit public.**

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants

- Attaché territorial
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique
- ATSEM
- Adjoint d'animation

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Pour chaque cadre d'emplois, l'objectif est de répartir les postes à l'intérieur de groupe de fonctions en tenant compte de son niveau de responsabilité, d'expertise, de technicité mais également en fonction des sujétions auxquels les agents peuvent être exposés.

Trois critères sont communs à tous les cadres d'emplois. Afin de faciliter la classification des postes et pour permettre leur cotation au sein des groupes de fonction, des sous-critères ont été définis par le groupe de travail :

Critère 1 : Encadrement, Coordination, Pilotage, Conception.

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

Les sous-critères retenus sont les suivants :

- Niveau d'encadrement du poste : niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
- Nombre de collaborateurs encadrés : agents sous sa responsabilité
- Niveau de responsabilité lié aux missions : niveau faible, modéré, fort, déterminant
- Conduite de projet (entreprendre et piloter un projet) / préparation et/ou animation de réunion
- Conseils aux élus

Critère 2 : Technicités, Expertise, Expérience ou Qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions.

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences spécifiques).

Les sous-critères retenus sont les suivants :

- Connaissance requise sur le poste / actualisation connaissances (veille)
- Niveau de technicité / complexité du poste
- Polyvalence : type de poste : un seul métier ou plusieurs métiers ?
- Autonomie : exercer ses activités sans supervision constante-s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilités définies, degré d'autonomie accordé au poste et non pas en fonction de l'agent qui occupe le poste
- Pratique et maîtrise d'un outil métier : utilisation d'un logiciel de manière confirmée – une langue étrangère etc / habilitation/certification/permis

Critère 3 : Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement extérieur (responsabilités particulières - Respect de délais - Contraintes fortes - Interventions extérieures - Polyvalence du poste - Forte disponibilité - Surcroit régulier de travail...)

Les critères retenus sont les suivants :

- Relations internes et externes

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

- Spécificités du poste : contraintes météorologiques et risques professionnels : bruits-agressions-chutes-postures-blessures etc...
- Adaptabilité / disponibilité
- Sujétions horaires : travail le WE-dimanche-jours fériés
- Travail posté

Chaque sous-critères est coté de 0 à 5.

Les groupes de fonctions retenus sont les suivants :

GROUPE DE FONCTIONS

A1	A	Secrétaire Général(e)
B3	B	Assistant(e) secrétaire général(e)
C1	C	Comptable et gestionnaire paie – chef d'équipe technique – Coordinateur(trice) temps périscolaires
C2	C	Secrétaire Technique – Secrétaire Administratif(ve) - ATSEM – Agent de cantine - Agent technique polyvalent – Agent d'entretien des bâtiments– Agent des écoles et des temps périscolaires

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois visés plus haut soient fixés à :

Groupe Catégorie		IFSE	CIA	TOTAL plafond annuel RIFSEEP
		Plafond annuel maximum	Plafond annuel	
A1	A	24 000.00 €	3 600.00€	27 600.00 €
B3	B	11.440.00 €	1 560.00 €	13 000.00 €
C1	C	9 450.00€	1 260.00€	10 710.00 €
C2	C	7 400.00€	1 200.00€	8 600.00 €

Les montants figurant dans le tableau ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Article 4 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

Le décret de 2014 qui instaure le RIFSEEP précise que le montant de l'IFSE est composé de deux partie :

- *l'appartenance du poste à un groupe de fonctions
- *la reconnaissance de l'expérience professionnelle propre à l'agent et non plus aux fonctions occupées.

L'expérience professionnelle repose sur :

- La consolidation de la connaissance acquise par la pratique
- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement d'échelon. Elle est également à différencier de la manière de servir et de l'engagement professionnel qui relèvent du Complément Indemnitaires Annuel (CIA).

L'expérience professionnelle sera appréciée selon les critères suivants :

Lors du recrutement :

- Diversité du parcours dans le privé et/ou le public qui peut apporter un intérêt par rapport au poste occupé
 - Faible/modéré/diversifié sans compétences transférables
 - Faible avec compétences transférables
 - Modéré avec compétences transférables
 - Diversifié avec compétences transférables
 - Très diversifié avec compétences transférables

Au cours de la carrière :

- Capacité à transmettre son savoir
- Connaissance de l'environnement de travail
- Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétence en fonction de l'expérience acquise
- Formation suivie :
 - à l'initiative de l'agent
 - en lien avec les fonctions occupées
 - tout au long de la carrière : min deux 2 jours/an
 - à la prise d'un poste à responsabilités : 5 jours dans l'année de prise des responsabilités
 - au 1^{er} emploi : min 5 jours en 2 ans
- *Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'approfondir ses acquis (remplacement/participation à un projet exceptionnel/gestion d'un projet exceptionnel)

L'expérience professionnelle sera examinée chaque année au moment de l'entretien professionnel. Le principe d'un réexamen de l'expérience professionnelle chaque année n'implique pas une revalorisation automatique du montant de l'IFSE. Ce dernier sera réévalué s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et exploite celle-ci pour mener à bien ses missions.

Article 5 : Attribution individuelle

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

L'attribution individuelle fera l'objet d'un arrêté. Le montant sera calculé au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

Article 6 : Réexamen

Le montant de l'IFSE pourra faire 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 un concours
- au moins tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024
Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 6 : Objet du Complément Indemnitaire Annuel

Le CIA est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel se fera au moment de l'entretien professionnel.

La manière de servir et l'engagement professionnel seront évalués à partir des critères suivants :

Compétences professionnelles et techniques

- **Fiabilité, rigueur et qualité du travail fourni** (niveau de conformité du travail accompli, gestion du temps, respect des consignes)
- **Valeur professionnelle de l'agent** (connaissance de son domaine d'intervention, connaissance des procédures et des techniques propres au poste)
- **Adaptabilité et disponibilité** : (capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles, capacité à assurer la continuité du service, capacité à s'adapter aux exigences du poste)
- **Prise d'initiatives** (capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et celle du service)
- **Force de propositions/implication**

Qualités relationnelles

- **Relation avec la hiérarchie et les élus**
- **Capacité à travailler en équipe** (capacité à développer des relations positives et constructives, capacité à faire circuler l'information, aptitude à la discussion et l'échange pour éviter les conflits)
- **Relation avec les usagers/partenaires extérieurs**
- **Respect des obligations du fonctionnaire et du contractuel de droit public** (réserve, discrétion, secret professionnel, respect des valeurs du service public, continuité du service, égalité de traitement, poursuite de l'intérêt général)

Capacité d'encadrement et d'expertise

- **Accompagner les agents** : capacité à écouter, comprendre
- **Structurer l'activité des agents, superviser, contrôler** : capacité à organiser le travail en distribuant individuellement le travail, capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
- **Appliquer et prendre des décisions** : capacité à décliner les décisions politiques et à faire appliquer les décisions, capacité à déléguer
- **Communication avec l'équipe, capacité à fédérer**

Cotation du CIA :

Pour les agents n'ayant pas de fonctions d'encadrement :

- *Compétences professionnelles et techniques : 60%
- *Qualités relationnelles : 40%

Pour les agents ayant des fonctions d'encadrement

- *Compétences professionnelles et techniques : 35%
- *Qualités relationnelles : 30%
- *Capacité d'encadrement et d'expertise : 35%

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

Article 7 : Bénéficiaires

Le CIA est attribué aux agents stagiaires, titulaires et aux agents contractuels de droit public.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants

- Attaché territorial
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique
- ATSEM
- Adjoint d'animation

Article 8 : Modalités d'attribution

L'autorité pourra attribuer annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant maximum fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonctions conformément au tableau figurant en page 4 de la présente délibération. Ces montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Il sera réduit au prorata de la durée du temps de travail pour les agents travaillant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le coefficient individuel, compris entre 0 et 100 %, sera appliqué sur le montant maximum annuel défini par groupe de fonctions au vu des critères évalués au moment de l'entretien professionnel. Les montants annuels fixés par le tableau figurent en page 4 de la présente délibération

Pour bénéficier du CIA, les agents devront être présents au moins 6 mois consécutifs (sauf en cas d'absence pour maladie) sur la période de référence à savoir, entre le 01/11/N-1 et le 31/10/N.

Il est nécessaire que les agents aient réalisés leur entretien professionnel pour bénéficier du CIA.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Troisième partie : Dispositions communes

Article 9 : Versement

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

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle, au mois de décembre de l'année N.

Article 10 : Cumul

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement, indemnité de mission),
- La prime d'intéressement à la performance collective des services
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, indemnités horaires pour travail de nuit, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emplois fonctionnels
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- L'indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE)
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^e mois, ...)

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- La prime de Fonction et de Résultats (PFR)
- L'indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)
- L'indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)
- La prime de Service et de Rendement (PSR)
- L'indemnité Spécifique de Service (ISS)
- L'indemnité de Sujétions Spéciales

Cas particulier de la filière police

Les agents de la filière police conservent à titre dérogatoire, et en l'absence de textes, le bénéfice de leur régime indemnitaire :

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction
- L'indemnité d'Administration et de Technicité

Article 11 : Les modalités de maintien ou de suppression.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant :

- Les périodes de congés annuels, Jours de RTT, repos compensateurs
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps
- Une absence liée à une action de formation professionnelle
- Les congés de maternité, état pathologique, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Le temps partiel thérapeutique
- L'autorisation spéciale d'absences

Concernant la maladie ordinaire et IFSE

Congés de maladie ordinaire		
	Durée de l'absence	Pourcentage de la prime RIFSEEP
	Jusqu'à 3 mois inclus dans les 365 jours qui précèdent l'arrêt	100%
	De 4 à 5 mois inclus dans les 365 jours qui précèdent l'arrêt	75%
	De 6 à 7 mois inclus dans les 365 jours qui précèdent l'arrêt	50%
	A partir de 8 mois dans les 365 jours qui précèdent	0%

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

L'IFSE est suspendu pendant :

- Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD)
- Les congés de grave maladie (CGM)
- Le congé parental
- Le congé de proche aidant
- Le congé de solidarité familiale
- La disponibilité
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- L'exclusion temporaire des fonctions
- Les jours de grève

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Concernant le CIA, l'évaluateur appréciera, au cas par cas, l'impact du congé, au cours de la période de référence, eu égard notamment à sa durée, sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent

Article 12 : Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels

Article 13 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 14 : Exécution

Monsieur le Maire et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

Article 15 : Voies et délais de recours

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- ✚ **APPROUVE** la refonde des conditions d'attribution du régime indemnitaire tenant comptes des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- ✚ **AUTORISE** le Maire 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
- ✚ **DIT** que les crédits nécessaires au paiement de cette prime sont inscrits au budget de Commune.

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

N° 03	<u>Délibération n° 2024-003</u>	Comice agricole de Roche Attribution d'une subvention
-------	---------------------------------	--

Monsieur le Maire donne connaissance du courrier adressé par le Comice agricole de Roche qui sollicite une subvention auprès des mairie pour l'organisation de la manifestation qui se déroulera les 7 et 8 Septembre 2024.

Monsieur le Maire propose de verser une subvention d'un montant de 300€.

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- ↳ **DECIDE** d'attribuer une subvention d'un montant de 300€ pour l'organisation du Comice agricole organisé sur la Commune de Roche les 7 et 8 Septembre 2024.

N° 04	<u>Délibération n° 2024-004</u>	Personnel communal – Convention d'adhésion à l'assistance du CDG38 sur les dossiers de retraite relevant de la CNRACL
-------	---------------------------------	--

Par délibération du 13 octobre 2022 (modifiée le 30 novembre 2023), le conseil d'administration du CDG38 a mis en place des modalités de conventionnement (convention joint) avec notamment, une tarification des prestations ne rentrant pas dans ses missions obligatoires :

- 500€ pour la réalisation complète d'un dossier de liquidation (sans APR préalable)
- 250€ pour la réalisation complète d'un dossier de liquidation (avec APR, DAP ou liquidation partielle préalable)
- 250€ pour la réalisation d'un dossier de liquidation partielle dans le cadre d'une retraite progressive
- 250€ pour DAP en réalisation totale ne peut être réalisée qu'un an avant le départ effectif de l'agent
- 125€ pour DAP en contrôle
- 250€ pour la réalisation d'un dossier d'APR (études préalables à la liquidation qui facilitent la réalisation du dossier de liquidation lors du départ effectif de l'agent et fiabilise le compte individuel retraite)
- 250€ pour le contrôle du dossier avant liquidation
- 125€ pour le contrôle d'un dossier de liquidation partielle dans le cadre d'une retraite progressive
- 125€ pour le contrôle d'une estimation de pension
- 250€ pour les dossiers de régularisation de cotisations et de rétablissement au régime général.

Il est rappelé l'étendue des prestations du CDG38, en plus des missions obligatoires de fiabilisation des comptes individuels retraite :

- L'information aux collectivités sur la réglementation ; animation de séances d'information et publication des notes d'information de la CNRACL
- Le conseil des collectivités sur la réglementation retraite
- La réalisation de la prestation APR ; accompagnement personnalisé à la retraite :
- Le conseil sur la constitution des dossiers
- Le contrôle et le suivi des dossiers :
 - Vérification des Dossiers de retraite (liquidation) :

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

- Retraite normale (âge légal)
 - Pension de réversion
 - Limite d'âge
 - Parents de 3 enfants
 - Catégorie Active
 - Conjoint invalide
 - Enfant invalide
 - Fonctionnaire handicapé
 - Vérification des dossiers préalables à la retraite
 - Qualification du Compte Individuel Retraite (QCIR)
 - Estimation Indicative Globale
 - Dossiers de demande d'avis préalables
 - Validation de service
 - Régularisation de cotisation
 - Rétablissement au régime général
- La réalisation des dossiers : contrôle de la carrière, saisie du dossier de liquidation, et demande d'avis préalable ; contrôle de la carrière et saisie du Compte Individuel Retraite.

La collectivité s'engage à adresser les demandes d'études de dossiers de liquidation dans un délai raisonnable qui ne peut être inférieur à 6 mois avant la date de radiation des cadres.

Toute demande d'APR devra être faite au minimum 12 mois avant le départ effectif de l'agent.

Un formulaire de saisine complétée et signée devra être rempli par la collectivité en y joignant toutes les pièces demandées.

La collectivité s'engage à transmettre au CDG38 tous les justificatifs nécessaires à la réalisation de sa mission.

La collectivité et le Centre de gestion s'engagent à utiliser la plate-forme PEP'S de la CNRACL pour tous les processus dématérialisés.

Le CDG38 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de la collectivité. Dans la mesure où la recevabilité des demandes et l'attribution des droits au regard de la réglementation des retraites restent de la compétence de la Caisse des Dépôts, la collectivité ne saurait engager la responsabilité du CDG38 de quelque manière que ce soit.

Le Centre de gestion de l'Isère assure une mission de contrôle, d'aide et de conseil à la collectivité qui reste dans le cadre de ses prérogatives légales totalement responsable de la situation administrative de ses personnels.

Où cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

- ✚ **APPROUVE** le recours aux prestations proposées par le CDG38 pour le traitement des dossiers de retraite CNRACL es agents de la Commune.
- ✚ **AUTORISE** M le Maire à signer la convention correspondante telle que proposée par le CDG38 et présentée.

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

N° 05	Délibération n° 2024-005	Personnel communal Modification du tableau des emplois
-------	---------------------------------	---

Monsieur le Maire indique qu'un agent du service scolaire/périscolaire à demander une réduction de sa durée hebdomadaire annualisée.

Cet agent actuellement sur un poste à 27/35^e annualisé souhaite voir son temps de travail réduit à 25,57/35^e annualisé.

Monsieur le Maire propose :

*de modifier à compter du 16 janvier 2024 la durée hebdomadaire d'un poste d'agent des écoles figurant au tableau des emplois de la Commune et appartenant au cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux pour une durée actuelle de 27/35^e.

Modifications proposées :

Poste	Cadre d'emplois	Temps de travail	Temps de travail proposé
Agent des écoles et des temps périscolaires	Adjoint Technique Territorial	27/35 ^e	25,57/35

Oui cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

✚ **APPROUVE** la modification du temps de travail annualisé d'un agent comme suit :

Poste	Cadre d'emplois	Temps de travail	Temps de travail proposé
Agent des écoles et des temps périscolaires	Adjoint Technique Territorial	27/35 ^e	25,57/35

✚ **FIXE** le nouveau tableau des emplois de la Commune tel qu'indiqué en annexe à compter du 16/01/2024.

Séance levée à 20h10

Séance du Conseil Municipal du 15 Janvier 2024

REPERTOIRE DE LA SEANCE

Date de la séance	N° d'ordre dans la séance	N° de la délibération	Service	Objet	N° de page
15/01/2024	01	2024-001	Administratif	Approbation du compte-rendu de la séance du 18/12/2023	2
15/01/2024	02	2024-002	Personnel	RIFSEEP Refonte des conditions d'attribution	2
15/01/2024	03	2024-003	Finances	Comice agricole de Roche Attribution d'une subvention	11
15/01/2024	04	2024-004	Personnel	Personnel communal – Convention d'adhésion à l'assistance du CDG38 sur les dossiers de retraite relevant de la CNRACL	11
15/01/2024	05	2024-005	Personnel	Personnel communal Modification du tableau des emplois	13

Le Maire
Bernard JULLIEN



Le secrétaire
Jean-Louis CIANFARANI

Liste des membres présents :

M Bernard JULLIEN – M Pierre SERTIER – M Jean-Louis CIANFARANI – Mme Marie DALMAS – M Christophe SOULIER – Mme Audrey BLANCHON – M Michel LAURENT
M Gilles DENIS – M Ludovic HIRTH – M Yves SERVANGE – Mme Christelle COURTHIAL – Mme Nathalie ZAMBARDI – M Daniel MOTA – Mme Céline GONZALEZ-THOLLIN – Mme Virginie CHRISTOPHE – Mme Fanny LAMOUCHE – Mme Andrée VACHER – M Christian TERSIGNI – M Christophe BADUFLE – Mme Véronique BOUCHARD