



REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12 JUIN 2025
Compte rendu

Nombre de Conseillers : 19
En exercice : 19
Présents : 11
Votants : 14
Date de la convocation : 7 juin 2025

| | PRESENTS | ABSENTS | POUVOIR | | PRESENTS | ABSENTS | POUVOIR |
|--------------|----------|---------|-----------------|-------------|----------|---------|-----------------|
| G. BOUDIER | X | | | M.FOUGERON | | X | Pvr à L PARREAU |
| L. PARREAU | X | | | J. DIOT | | X | |
| N. MICHEL | X | | | D. MARTIN | X | | |
| J-L MOREAU | X | | | N. AGOGUE | X | | |
| A RIBEIRO | X | | | M. CAPRIOLI | X | | |
| J. LAROUSSE | X | | | E. DODINET | | X | |
| M. RAMOND | | X | Pvr à A RIBEIRO | J. LANDRY | | X | |
| M. QUESNEY | | X | | E. BROSSARD | | X | |
| A. POILLERAT | X | | | JP. BURON | X | | |
| JL. ALLANIC | | X | Pvr à D MARTIN | | | | |

Secrétaire de séance : Nadine MICHEL

L'an DEUX MIL VINGT CINQ, le DOUZE JUIN à DIX-NEUF HEURES, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel, sous la présidence de Gérard BOUDIER, maire.

Le compte rendu du dernier conseil municipal est approuvé à l'unanimité

23-2025 : ACCORD DE MEDIATION DANS L'AFFAIRE DE CONTENTIEUX « BOIS DE LA CHESNEAU »

Le maire rappelle que la commune de Les Bordes, ainsi que Bouzy La Forêt et Bray Saint Aignan, ont été instituées légataires de la succession de M. Gilbert THION en 2012. Un contentieux est en cours avec l'un des riverains qui conteste les limites de propriété établies.

Vu le contentieux de limites de propriété relatif aux parcelles AC 179 et 181 sur la commune de Bouzy la Foret, avec un riverain

Vu l'ordonnance d'injonction de rencontrer un médiateur du 8 janvier 2025

Vu les rapports des séances de médiation du 31 janvier et du 10 mars 2025

Considérant la proposition d'accord émise par M. Olivier GOUSSARD, médiateur,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

EMET UN AVIS FAVORABLE à la proposition d'achat par l'adversaire des parcelles AC 179 et 181 au prix forfaitaire de 6 000 €. Les frais afférents à cette transaction sont à la charge de l'acquéreur.

DIT QUE cet accord entraîne l'abandon total et définitif des instances judiciaires en cours.

24-2025 : MISE A JOUR DU RIFSE EP

Le Maire rappelle que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique. Il est nécessaire de mettre à jour les critères d'attribution au vu des évolutions règlementaires.

Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe) ;
- D'un complément indemnitare tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).

Ce nouveau régime indemnitare exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitare déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2 L2121-12, L2121-29,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L714-4 à L.714-13,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les délibérations n°71-2016 et 51-2017 instaurant le RIFSE – EP pour les agents des filières administratives et techniques de la commune de LES BORDES.

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 13 décembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la commune de LES BORDES,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité,

DÉCIDE

Article 1 : Objet

Le nouveau régime indemnitare tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il est composé de deux parties :

- ✓ Une part fixe : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle
- ✓ Une part variable : Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir et le cas échéant aux résultats collectifs du service.

Article 2 : Les agents bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le Complément indemnitaire annuel (CIA) sont versés aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 3 : Les cadres d'emplois bénéficiaires

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Rédacteur
- Adjoint administratifs
- Agents de maîtrise
- Adjoint techniques

Article 4 : Les groupes de fonctions

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions. Pour chaque cadre d'emploi le nombre de groupes de fonctions s'appuie sur :

- Le nombre déterminé par l'arrêté ministériel fixant le corps de référence au sein de la fonction publique d'Etat.
- L'organigramme, les fiches de postes et les critères fixés à l'article 5

Article 5 : Le classement des emplois et les montants plafonds

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions sont les suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception au regard de :
 - Responsabilité d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération, ampleur du champ d'action
 - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
 - Complexité des missions, niveau de qualification requis, temps d'adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation)
 - Autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité des compétences.
- Sujétions particulières ou degré d'expositions au poste au regard de l'environnement professionnel
 - Vigilance, risque d'accident, risque d'agression verbale et/ou physique, risque de maladie, risque juridique et/ou financier
 - Responsabilité d'un matériel ou d'un équipement, valeur du matériel utilisé
 - Responsabilité relative à la sécurité et la santé
 - Responsabilité financière
 - Effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, travail isolé
 - Itinérance ou déplacements fréquents.

Le montant individuel de l'I.F.S.E. et du C.I.A correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l'Etat.

Ces montants individuels tiennent compte également des plafonds applicables aux agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

La part variable (CIA) ne peut excéder :

- 15 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie A
- 12 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie B

- 10 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie C
- La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts, fixé pour les agents de l'Etat.

Le montant individuel est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d'emplois et groupes de fonctions sont les suivants :

| Cadre d'emplois des Rédacteurs | | Montant annuel par agent IFSE | | Montant annuel par agent CIA | |
|---|--|----------------------------------|----------|---------------------------------|---------|
| Groupes de fonctions | Emplois | Minimum | Maximum | Minimum | Maximum |
| Groupe 1 | Secrétariat générale de mairie, responsable des services | 200 € | 12 000 € | 0 € | 1 440 € |
| Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs | | Montant annuel par agent IFSE | | Montant annuel par agent CIA | |
| Groupe 1 | Agents d'accueil, agents administratifs polyvalents | 200 € | 8 000 € | 0 € | 800 € |
| Cadre d'emplois des Agents de Maitrise | | Montant annuel par agent IFSE | | Montant annuel par agent CIA | |
| Groupe 1 | Responsable de service | 200 € | 10 000 € | 0 € | 800 € |
| Cadre d'emplois des Adjoints Techniques | | Montant annuel par agent IFSE | | Montant annuel par agent CIA | |
| Groupe 1 | Agents techniques polyvalents, agents d'entretien des locaux | 200 € | 8 000 € | 0 € | 800 € |

Article 6 : Les critères individuels

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par l'article 5 de la présente délibération

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

- De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :
 - ➔ Le parcours professionnel de l'agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l'établissement (nombre d'année, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.),
 - ➔ La capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d'initiative, etc.),
 - ➔ Les formations suivies : le cas échéant distinguer selon le type de formation (intégration, professionnalisation, etc.), le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.),
 - ➔ La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
 - ➔ La réalisation de travaux exceptionnels, l'adaptation à un évènement exceptionnel ;
 - ➔ La conduite et la réussite de projets,
 - ➔ La prise en charge de fonctions de tutorat, mentorat, maître d'apprentissage, etc.
- Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l'emploi de l'agent figurant à l'article 5 de la présente délibération.

Son attribution repose sur les critères suivants :

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant en tenant compte des critères suivants :

- La manière de servir (ponctualité, assiduité, disponibilité et adaptabilité)
- Le respect des procédures, des consignes et des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles (esprit d'équipe, capacité à travailler ensemble...)
- La capacité d'encadrement et / ou à déléguer
- Soins dans l'utilisation du matériel et respect des consignes en matière d'hygiène et de sécurité

Article 7 : Les modalités de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel mensuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Article 8 : Le maintien à titre personnel

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire du corps des agents de l'Etat servant de référence ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu.

Par dérogation à la limite résultant de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble des agents publics, puisqu'ils sont pris en compte dans le budget de la commune de Les Bordes.

Article 9 : Le réexamen

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen facultatif par l'autorité territoriale :

- En cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques exigés par l'emploi occupé

- En cas de manquements avérés en termes de conduite de projets
- En cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique
- En cas d'absence de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles

La diminution éventuelle du montant de l'IFSE au vu des critères retenus ci-dessus sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Article 10 : Le maintien lors des absences

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- Lors des congés de maladie ordinaire, du congé enfant malade du CITIS et du temps partiel thérapeutique, un coefficient d'ajustement « Absence » sera appliqué au-delà de 15 jours d'absence selon les critères suivants :
 - A compter du 16ème jour : coefficient de 0,95
 - A compter du 20ème jour : coefficient de 0,75
 - A compter du 25ème jour : coefficient de 0,50
 - A compter du 30ème jour : coefficient de 0,25

Le retour au versement de la totalité de la prime ne sera effectif que lorsque le nombre de jours d'absence sur les douze derniers mois redeviendra inférieur à 15 jours.

- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants de l'IFSE et du CIA ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30^{ème} du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Une retenue d'1/30^{ème} du montant d'IFSE sera opérée pour chaque jour de carence, décompté à un agent au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Article 11 : La compatibilité des autres primes et indemnités

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- Les primes régies par l'article L.714-11 du Code général de la fonction publique (prime annuelle, 13^e mois) (délibération n°15/1976)
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité de panier
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- L'indemnité de télétravail
- L'indemnité de congés annuels non pris
- L'indemnité de congés annuels non pris du fait de la maladie
- L'indemnité de licenciement
- L'indemnité de précarité

Le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

- Le complément de traitement indiciaire
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Article 12 : L'inscription au budget

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

25-2025 : PROPOSITION D'ACHAT DE LA PARCELLE ZA 3 « Les Petites Brosses »

Le maire présente à l'assemblée la proposition d'achat reçue par la société PHOENIX France, exploitant de l'antenne relais pour le compte de la société Bouygues Télécom concernant la parcelle ZA3 d'une superficie de 49 m² pour un montant de 45 000 €.

La convention actuelle établie en 2020 pour une durée de 12 ans renouvelable prévoit un loyer annuel 3 500 € avec une indexation de 1%.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité

DECLINE la proposition d'achat émise par PHOENIX France et souhaite conserver la propriété de la parcelle ZA 3

26-2025 RAPPORT D'ACTIVITES 2024 DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES VAL DE SULLY

Après avoir pris connaissance du rapport d'activités 2024 de la communauté de communes du Val de Sully,

Le conseil municipal, à l'unanimité,

PREND ACTE dudit rapport

27-2026 RENFORCEMENT DE LA DEFENSE INCENDIE RUE DES BRIERES

Dans le cadre du renforcement de la défense incendie, la commune souhaite installer un poteau incendie dans la rue des Brières.

La modernisation de la canalisation d'eau potable est nécessaire pour garantir un débit suffisant.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré

EMET UN AVIS FAVORABLE à la création d'un poteau incendie rue des Brières.

AUTORISE le maire à engager les travaux

QUESTIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h00

Affiché le 19 juin 2025 conformément aux prescriptions de l'article 2121-25 du CGCT