

**EXTRAIT PROCÈS-VERBAL  
RÉUNION DE CONSEIL MUNICIPAL  
SÉANCE EXCEPTIONNELLE DU MERCREDI 15 JANVIER À 18H**

Le Conseil Municipal de BREILLY, légalement convoqué le samedi 11 janvier 2025, s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans la salle de la Mairie, sous la présidence de Monsieur LAGRANGE Louis, Maire.

Monsieur le Maire procède à l'appel nominal:

**Présents** : MM. ALEXANDRE Éric, LAGRANGE Louis, LAGRANGE Romain, M. CASTEL Mathieu, DECAMP Claude, CAMBIER Yohan, RIBEIRO José, PIGNÉ Tony,

**Absents excusés** : Mme. DECAMBRON Béatrice donne procuration à M. LAGRANGE Louis;  
M. PECQUET Alexandre donne procuration à M. LAGRANGE Romain;

**Absents** : MM. LECRIVAIN Angélo, YAHIAOUI Faouzi, PECQUET Etienne

**Secrétaire de séance désigné** : M. PIGNÉ Tony

Le quorum étant atteint, Monsieur le Maire ouvre la séance à 18h05.

**ORDRE DU JOUR** :

**1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU VENDREDI 22 NOVEMBRE 2024**

Monsieur le Maire donne lecture du procès-verbal de la réunion du vendredi 22 novembre 2024 que le Conseil Municipal approuve à l'unanimité.

**2. DEVIS UN DISPOSITIF DE VIDEOPROTECTION (01-2025)**

La commune de Breilly est confrontée à divers actes de délinquance (cambriolages, vols liés à l'automobile, dégradations, dépôts d'immondices, etc...).

Afin de répondre au sentiment d'insécurité des administrés et de lutter contre cette délinquance, les élus souhaite installer un dispositif de vidéoprotection.

Monsieur le Maire propose aux membres du Conseil Municipal d'examiner les devis, reçus en mairie, pour l'installation de ce dernier.

FDE: 65 448 € HT

CITYPROTECT: 42 706 € HT

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, accepte à l'unanimité le devis de "CITYPROTECT".

### 3. SUBVENTIONS POUR LE DISPOSITIF DE VIDEOPROTECTION (02-2025)

Afin de mener à bien le projet « vidéoprotection Breilly », il est proposé au Conseil Municipal de solliciter des subventions auprès

- de l'État au titre « Dotation d'équipement des territoires ruraux »
- de la Région au titre du « dispositif de soutien aux communes de moins de 20 000 habitants pour les équipements numériques de vidéo protection pour la sécurité des habitants »
- et du département au titre d'«Aide à l'installation des systèmes de vidéoprotection »,

dans le cadre du plan de financement suivant :

#### Subvention de l'Etat :

Dotation d'équipement des territoires ruraux

12 811, 80 € HT soit 30% du montant (42 706,00 € HT)

#### Subvention de la Région

Dispositif de soutien aux communes de moins de 20 000 habitants pour les équipements numériques de vidéo protection pour la sécurité des habitants

8 541,20 € HT soit 20% du montant (42 706,00 € HT)

#### Subvention du Département :

Aide à l'installation des systèmes de vidéoprotection

12 811, 80 € HT soit 30% du montant (42 706,00 € HT)

**Part restant à charge de la collectivité : 8 541.20 € HT**

Soit 20% du montant (42 706,00 € HT) + TVA

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité M. le Maire

- à solliciter les subventions auprès de l'État, de la Région et du Département,
- à entreprendre toutes les démarches nécessaires et à signer toutes les pièces relatives à ce projet comme l'estimation, à condition d'une suite favorable à nos demandes de subvention.

### 4. DEVIS + SUBVENTIONS POUR LES TRAVAUX ROUTE DE FOURDRINOY (03-2025)

Monsieur le Maire présente, au Conseil Municipal, une nouvelle estimation sommaire des coûts et participations de FDE pour l'effacement des réseaux Route de Fourdrinoy.

Son montant est de 122 680 € HT, la participation de FDE est de 43 629 € HT et la participation de la commune est de 79 051 € HT.

Afin de mener à bien ce projet « Effacement des réseaux Route de Fourdrinoy », il est proposé au Conseil Municipal de solliciter une subvention auprès de la Région au titre « Fonds d'aide aux projets locaux des communes rurales », dans le cadre du plan de financement suivant :

Subvention de la Région

Fonds d'aide aux projets locaux des communes rurales

20 000 € HT soit 16% de 122 680 €

Participation de FDE

43 629 € HT soit 36% de 122 680 €

Part restant à la charge de la collectivité

59 051 € HT soit 48% de 122 680 €

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité M. le Maire

- à solliciter la subvention auprès de la Région.
  
- à entreprendre toutes les démarches nécessaires et à signer toutes les pièces relatives à ce projet comme l'estimation de FDE si la demande de subvention est favorable.

## **5. PROJET DE DELIBERATION INSTITUANT LE RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL). (04-2025)**

M. le Maire informe le Conseil Municipal qu'il souhaite revoir la délibération sur le RIFSEEP et qu'un projet de délibération doit être soumis au comité social territorial pour validation.

Un projet de délibération est donc proposé afin de préciser les conditions et les montants qui seraient attribués pour chaque groupe des cadres d'emploi concernés.

-----

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,

VU l'avis du Comité Technique en date du 04 mars 2025. ;

A compter du 01/04/2025, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;  
Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité (commune de Breilly) et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité (commune de Breilly) ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

#### **I. BENEFCIAIRES**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

#### **II. DETERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND**

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

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

#### **III. L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>• Responsabilité de coordination</li> <li>• Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>• Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>• Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>• Complexité</li> <li>• Niveau de qualification requis</li> <li>• Temps d'adaptation</li> <li>• Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Initiative</li> <li>• Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>• Influence et motivation d'autrui</li> <li>• Diversité des domaines de compétences</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilance</li> <li>• Risques d'accident</li> <li>• Risques de maladie professionnelle</li> <li>• Responsabilité matérielle</li> <li>• Valeur du matériel utilisé</li> <li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>• Valeur des dommages</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Effort physique</li> <li>• Tension mentale, nerveuse</li> <li>• Confidentialité</li> <li>• Relations internes</li> <li>• Relations externes</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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 dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

**Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :**

- En cas de changement de fonctions,

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

Périodicité de versement : Mensuelle

#### IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE CI(A)

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

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 dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Périodicité de versement : Mensuelle

#### V. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

##### A - FILIERE ADMINISTRATIVE

<b>CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS</b> <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	19 860	10 410	12 000	X	7 860	X	19 860	X
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination	18 200	9 405	11 000	X	7 200	X	18 200	X
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction	16 645	8 665	10 000	X	6 645	X	16 645	X

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b> <i>Références réglementaires: arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/secrétaire de mairie / assistant de direction /sujétions / qualifications	12 600	8 350	7 000	<b>X</b>	5 600	<b>X</b>	12 600	<b>X</b>
Groupe 2	Exécution	12 000	7 950	6700	<b>X</b>	5 300	<b>X</b>	12 000	<b>X</b>

## B – FILIERE TECHNIQUE

<b>CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS</b> <i>Arrêté du 5 novembre 2021</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'un ou plusieurs services...	21 510	15 610	13 000	<b>X</b>	8 510	<b>X</b>	21 510	<b>X</b>
Groupe 2	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception...	20 330	14 755	12 000	<b>X</b>	8330	<b>X</b>	20 330	<b>X</b>
Groupe 3	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions...	19 150	13 900	11 000	<b>X</b>	8150	<b>X</b>	19 150	<b>X</b>

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES</b> <i>Référence réglementaire: arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/ sujétions / qualifications	12 600	8 350	7 000	<b>X</b>	5 600	<b>X</b>	12 600	<b>X</b>
Groupe 2	Exécution	12 000	7 950	6700	<b>X</b>	5 300	<b>X</b>	12 000	<b>X</b>

L'Assemblée Délibérante, Après en avoir délibéré,

### DECIDE :

- d'instaurer à compter du 01/04/2025 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- d'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

Fait à Breilly, le 30/01/2025

M. LAGRANGE Louis, Maire de Breilly

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité ce projet de délibération.

Après connaissance de l'avis du comité social territorial, une réunion du Conseil Municipal sera programmée pour voter le RIFSEEP.

## **8. QUESTIONS, INFORMATIONS DIVERSES**

Néant.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, Monsieur le Maire, Louis LAGRANGE lève la séance à 19 h 00.

LAGRANGE Louis  
**Le Maire**



M. PIGNÉ Tony  
**Le Secrétaire**

