



Procès-Verbal du Conseil Municipal

Séance du 24 avril 2025 à 19 H 00

L'an deux mille vingt-cinq le 24 avril à 19 h 00, le Conseil Municipal de la ville de Le Mesnil-en-Thelle dûment convoqué s'est réuni à la Mairie sous la présidence de Madame Nadia MORIA, Maire,

Étaient présents : Nadia MORIA / Hervé MAUGER / Carole DELPLANQUE / Sylvie ROZÉ / Aurélien GUILMARD / Elodie MOREL / Benoît BRUNNEVAL / Pierrick LOZE / Jean-Yannick CHEVREAU / Dalila MAHALAINE / Michel NORDEST / Alain GELON / Laurent FORGERON / Nicole STORCK

Étaient absents excusés : Alain DUCLERCQ (pouvoir à Nadia MORIA) / Fabienne BLOQUE (pouvoir à Carole DELPLANQUE) / Patrick MASSE (Pouvoir à Hervé MAUGER)

Était Absent : Antoine BOULILA

Secrétaire de séance : Carole DELPLANQUE

En exercice : 18

Présents : 14

Procurations : 3

Votants : 17

I. Fonctionnement municipal

Affaires générales

1) Désignation par le Conseil Municipal du secrétaire de séance

Madame MORIA propose Madame DELPLANQUE Carole comme secrétaire de séance. Le Conseil Municipal approuve cette désignation à l'unanimité

2) Approbation du procès-verbal de la séance du 3 avril 2025

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à l'unanimité

3) Adhésion au dispositif CDG60 de signalement des actes de violence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L135-6 et L452-43 prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (au sein des collectifs de travail).

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes
- Protection et accompagnement des victimes
- Sanction des auteurs
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique pour offrir des garanties identiques
- Exemplarité des employeurs publics

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

L'article L452-43 du Code Général de la Fonction Publique prévoit également que « *les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique* ».

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territorial de l'Oise (CDG60) propose donc une prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser, via un marché public, le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès d'un prestataire externe spécialisé afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du cdg60 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend à minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- Fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- Prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

La participation annuelle à la mise en place du dispositif et prise en charge via la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés qui souhaiteront adhérer au dispositif. Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le cdg60, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- D'une convention d'adhésion avec le cdg60 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,

Il est proposé au conseil municipal, de décider :

- D'approuver la convention d'adhésion avec le cdg60 et d'autoriser le Maire à la signer ainsi que ses avenants le cas échéant.

Le conseil municipal, ou l'exposé du Maire, décide

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L135-6 et L452-43 ;
Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
Vu l'information du Comité Social Territorial,
Vu la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique annexée

Considérant l'intérêt pour la commune d'adhérer au dispositif précité,

Article 1 : d'approuver la convention d'adhésion à intervenir avec le cdg60 et d'autoriser le Maire à la signer ainsi que ses avenants le cas échéant.

Article 2 : De dire que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la présente délibération seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant.

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à l'unanimité

4) Règlement intérieur du personnel communal

Madame le Maire expose au Conseil Municipal, que passer chaque jour quelques heures ensemble suppose le respect d'un code de conduite. Pour en permettre une conception évoluée dans le sens de l'exercice d'une responsabilité plutôt que d'une présence imposée, le règlement intérieur qui s'appuie sur des dispositions réglementaires, a pour ambition de définir de manière claire, précise et réfléchie, un certain nombre de règles qui régiront les relations sociales au sein des services.

Le règlement est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail dans la collectivité. Le règlement intérieur est un document écrit qui fixe les dispositions générales relatives à l'organisation du travail, la discipline ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans la collectivité. Il est destiné à tous les agents de la ville du Mesnil-En-Thelle, titulaires et non titulaires, pour les informer au mieux sur leurs droits, notamment en matière de congés, de formation, mais aussi sur leurs obligations, leurs responsabilités.

Conformément à la réglementation, le Comité technique a été saisi le 1^{er} avril 2025

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu les articles L.212-4, L.1321-1 à 6 du code du Travail

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

Vu l'avis favorable du Comité Technique réuni le 1^{er} avril 2025

Considérant la nécessité d'adopter un règlement intérieur pour le personnel de la Commune du Mesnil-En-Thelle

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide,

Article 1 : sur la base du document joint en annexe, le règlement intérieur du personnel de la commune du Mesnil-En-Thelle est approuvé à compter du 25 avril 2025

Article 2 : Madame Le Maire est chargée de prendre toutes mesures nécessaires en vue de l'exécution de la présente délibération.

Article 3 : La présente délibération peut faire l'objet de recours devant le Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'état dans le département et de sa publication. Tout citoyen justiciable pourra saisir le tribunal administratif par dépôt de sa requête sur le site www.telerecours.fr, par l'envoi de la requête sur papier ou le dépôt sur place au tribunal.

M GELON demande pourquoi la mise en place d'un règlement intérieur pour le personnel est proposé.

Il lui est répondu qu'une délibération en date du 18 septembre 2012 avait été votée pour solliciter l'avis du Comité Technique Paritaire sur le contenu du règlement intérieur, le dossier n'a jamais abouti.

Il est précisé que le conseil municipal votait par délibération les modalités du régime indemnitaire. Les informations sur la réglementation, le devoir et les obligations du personnel se faisaient sous forme de notes de service.

Mme MORIA précise que pour une bonne gestion du personnel mais également afin que ce dernier ait la totalité des informations sur ses droits, il est nécessaire de mettre en place un règlement. Elle indique que le personnel communal a demandé la mise en place d'un règlement intérieur.

M FORGERON précise que pour les collectivités locales, il n'y a pas d'obligation de mise en place d'un règlement intérieur.

Mme STORCK demande si un travail d'échange a été fait.

Mme MORIA précise qu'un travail d'échange a eu lieu à partir du document officiel du CDG60, avec le service juridique et les instances paritaires du Centre de Gestion

Mme STORCK précise qu'un point la gêne dans la rédaction, le fait de noter « interdiction du téléphone »
Mme MORIA précise qu'il y a bien sûr des dérogations en cas d'urgences qui seront gérées par les responsables de services. Ce terme apparaît dans la version du CDG60 et il a été validé par le comité technique composé de membres de syndicats, d'élus, et d'employés.

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à la majorité

(14 pour / 3 abstentions : M GELON, Mme STORCK, M FORGERON)

M FORGERON demande qu'il soit précisé, qu'il s'abstient non pas parce qu'il est contre mais car il souhaite aller à la rencontre des agents communaux pour savoir ce qu'ils en pensent

M Gelon s'abstient pour les mêmes raisons que M FORGERON

Mme STORCK s'abstient suite à l'emploi du terme « interdiction du téléphone »

5) Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Madame le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

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 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 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du comité social territorial en date 1^{er} avril 2025

A compter du 01/05/2025, 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) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité 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
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

- 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 exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

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

Le RIFSEEP concerne l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à l'exception de la filière police municipale

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

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.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

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

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
 - o Responsabilité de formation d'autrui,
 - o Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - o Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - o Autonomie, initiative,
 - o Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation)
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Horaires atypiques,
 - o Responsabilité financière,
 - o Effort physique,
 - o Relations internes et ou externes.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi et son niveau de critères professionnels

Pour les catégories A :

➤ **Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

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

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE annuel	Montant mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A</i>	37 488€	3 124€	5 112€	42 600 €
G 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services</i>	33 264€	2 772€	4 536€	37 800 €
G 3	<i>Responsable d'un service</i>	26 400	2 200€	3 600€	30 000 €

Pour les catégories B :

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant Mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une collectivité / secrétaire de mairie</i>	17 484€	1457€	2380€	19 860 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	16 020€	1335€	2 185€	18 200 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire</i>	14 652€	1221€	1995€	16 645 €

➤ **Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant Mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services</i>	19 659€	1 638€	2 681€	22 340 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	18 581€	1 548€	2 534€	21 115 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers</i>	17 498€	1 458€	2 387€	19 885 €

Pour les catégories C :

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Secrétaire de mairie</i>	11 088€	924€	1 512€	12 600 €
G 2	<i>Exécution / agent d'accueil</i>	10 560€	880€	1 440€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

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

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant Mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 088€	924€	1512€	12 600 €
G 2	<i>Exécution</i>	10 560€	880€	1 440€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Vus les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

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

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 088€	924€	1512€	12 600 €
G 2	<i>Exécution /</i>	10 560€	880€	1440€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 088€	924€	1 512€	12 600 €
G 2	<i>Exécution</i>	10 560€	880€	1 440€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications</i>	11 088€	924€	1512€	12 600 €
G 2	<i>Exécution</i>	10 560€	880€	1440€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :**

Vu l'arrêté en date du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.

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

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant mensuel IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 088€	924€	1512€	12 600 €
G 2	<i>Exécution /</i>	10 560€	880€	1 440€	12 000 €

III. Modulations individuelles :

➤ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

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

Valorisation financière de l'expérience professionnelle :

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,

- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 20% du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

➤ **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article L. 714-8 du code général de la fonction publique : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

V. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées à 90% pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie, le versement de l'IFSE se fera dans les proportions suivantes : 33% la 1^{ère} année, 60% les 2^{ème} et 3^{ème} année

En cas de congé de longue durée les primes seront suspendues.

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.

VI. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VIII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

IX. 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 d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré, décide,

- D'instaurer à compter du 01/05/2025 pour les fonctionnaires ou agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
 - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - Un complément indemnitaire annuel (CIA)
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à l'unanimité

6) Achat de la parcelle ZB 77, lieudit « Bois de Monperreux »

Le Conseil Municipal,

Vu le code général des Collectivités Territoriales,

Considérant que la municipalité souhaite racheter la parcelle afin de conserver le bois de Monperreux,

Considérant que la parcelle ZB 77 « Bois de MONPERREUX », d'une superficie de 3575 m² appartient aux consorts BULTINCK,

Considérant que la totalité des frais d'acte seront à la charge de la commune,

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, décide l'achat de la parcelle suivante :

- La parcelle ZB 77 « Bois de MONPERREUX », d'une superficie de 3575 m², au prix de 7000€.
- Décide que la totalité des frais d'acte seront à la charge de la commune.
- Autorise Madame le Maire à effectuer la totalité des démarches, à signer l'acte notarié et l'ensemble des pièces concernant cette acquisition.

M FORGERON demande s'il est prévu quelque chose suite à cet achat

Mme MORIA précise que cet achat a pour but de sauvegarder le bois de Monperreux, d'éviter l'achat par un tiers et qu'il déboise.

M FORGERON demande si la commune a des obligations pour l'entretien.

Mme MORIA précise que nous sommes au début de la procédure, des informations complémentaires pourront être données ultérieurement.

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à l'unanimité

7) Cession amiable des parcelles ZE 230 et ZE 231 « Le Pavillon », allée des Tilleuls

Le Conseil Municipal,

Vu le code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant que Monsieur MONTICO Patrice sis 11 avenue du Parc du Thelle et Monsieur FELICIO Mickael sis 3 allée des tilleuls souhaitent acquérir les parcelles ZE 230 et ZE 231 appartenant à la commune :

- Parcelle ZE 230 « Le pavillon » allée des tilleuls, d'une superficie de 226 m²,
- Parcelle ZE 231 « Le pavillon » allée des tilleuls, d'une superficie de 31 m²,

Considérant qu'il s'agit d'un projet personnel,

Considérant que la commune souhaite effectuer la cession des parcelles à l'amiable,

Considérant que la totalité des frais d'acte seront à la charge de la Monsieur MONTICO Patrice et Monsieur FELICIO,

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, décide la cession des parcelles suivantes :

La parcelle ZE 230 « Le pavillon » allée des tilleuls, d'une superficie de 226 m² appartenant à la commune au prix de 70€ le mètre carré.

La parcelle ZE 231 « Le pavillon » allée des tilleuls, d'une superficie de 31 m² appartenant à la commune au prix de 70€ le mètre carré.

- Décide que les frais d'acte seront à la charge de Monsieur MONTICO Patrice et Monsieur FELICIO,
- Autorise le maire à effectuer la totalité des démarches et à signer l'acte notarié et l'ensemble des pièces concernant ces deux cessions.

Mme STORCK demande s'il est prévu de faire une restriction de constructibilité du terrain.

Mme MORIA précise que le terrain sera trop petit pour une construction. Selon le nouveau PLU, la réglementation ne leurs permet pas de construire.

Mme MORIA indique qu'une clause de non-constructibilité sera inscrite chez le notaire lors de la signature.

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à la majorité 13 voix pour
et 4 abstentions (M FORGERON, Mme STORCK, Mme ROZÉ, M LOZÉ)

I. Fonctionnement intercommunal

- 8) CCT : fonds de développement communautaire 2025 – acceptation du fonds de concours versé par la Communauté de Communes Thelloise pour des travaux de rénovation de l'éclairage du Stade Guy Roux (thématique sports)

Le conseil municipal,

- Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 1111-10, L. 5214-16 V ;
- Vu la délibération du Conseil communautaire n° 270325-DC-17 en date du 27 mars 2025 attribuant le versement du fonds de développement communautaire à la commune du Mesnil-en-Thelle pour des travaux de rénovation de l'éclairage public du stade Guy Roux (thématique sports) ;
- Considérant que le montant du fonds de concours demandé n'excède pas la part du financement assurée, hors subventions, par le bénéficiaire du fonds de concours ;
- Considérant le plan de financement prévisionnel :

Dépenses		Recettes	
Nature	Montant (en € HT)	Nature	Montant (€)
Travaux	50 453,21	Subvention département (37%)	18 667,69
		Fonds de concours CCT (20%)	10 090,64
		Reste à charge Commune (43%)	21 694,88
TOTAL	50 453,21	TOTAL	50 453,21

SUR PROPOSITION DE LA MAIRE ET APRES EN AVOIR DELIBERE

- DECIDE D'ACCEPTER le fonds de concours versé par la Communauté de communes Thelloise pour des travaux de rénovation de l'éclairage public du stade Guy Roux (thématique sports) d'un montant de DIX MILLE QUATRE-VINGT-DIX EUROS ET SOIXANTE-QUATRE CENTIMES (10 090,64 €) ;
- AUTORISE madame la Maire à signer avec la Communauté de communes Thelloise la convention de versement du fonds.

DÉCISION :

Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal ADOPTE ce point à l'unanimité

- 9) ADTO : rapport de la Chambre Régionale des Comptes

Madame le Maire expose que la commune est actionnaire de la Société Publique Locale ADTO-SAO. Cette société a été contrôlée par la chambre régionale des comptes sur ses comptes et sa gestion sur les exercices 2018 à 2023. La chambre a rendu son rapport définitif le 20 janvier 2025 et le conseil d'administration s'est prononcé le 19 mars 2025.

La commune en qualité d'actionnaire de la SPL ADTO-SAO, est appelée à délibérer sur le rapport d'observations définitives relatif au contrôle des comptes et de la gestion de la société publique locale « Société d'aménagement de l'Oise – Assistance départementale des territoires de l'Oise ».

Le Conseil Municipal,

Après avoir pris connaissance du rapport d'observations définitives relatif au contrôle des comptes et de la gestion de la société publique locale « SAO – ADTO,

Après avoir pris connaissance de la réponse de la SPL au dit rapport,

Après en avoir débattu,

Prend acte du rapport définitif et de la réponse annexée, ainsi que des débats qui ont suivis

M FORGERON demande si un comité de travail sera mis en place suite aux points d'amélioration soumis
Mme MORIA précise que ce n'est pas actuellement prévu

Plus aucun conseiller ne souhaitant s'exprimer, le Maire lève la séance à 19h38

La Secrétaire de séance

C. DELPLANQUE .



Le Maire,



N. MORIA