



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

# COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE CONSEIL MUNICIPAL DU 8 DÉCEMBRE 2022

L'an deux mil vingt-deux, le huit décembre à dix-neuf heures trente minutes,

En application des articles L.2121-7 et L.2122-8 du Code Général des Collectivités Locales, le Conseil Municipal de LATTAINVILLE s'est réuni dans les locaux de la salle de conseil municipal.

### Étaient présents :

Monsieur Laurent STEINER, Maire

Mesdames Martine JORE & Bénédicte BRANDEIS, adjointes au Maire

Madame et Messieurs Florence CHRÉTIEN, Florent LE NÉGARET, Philippe CHATELAIN.

Étaient absents : Messieurs Roddy ANDRÉ (pouvoir Martine JORE) et Jean-Marc LANGARD (pouvoir Laurent STEINER) ; Monsieur Jean-Louis DELAGRAINGE, excusé ; Messieurs Didier LEBEAU et Antoine PRUD'HOMMEAUX, absents.

Secrétaire de séance : Florence CHRÉTIEN date convocation : 01.12.2022

### Ordre du jour

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1. Point Financier                      | 6. Demandes de subventions       |
| 2. Taxes d'aménagement                  | 7. Encaissement de chèques       |
| 3. Adhésion médecine du travail         | 8. Règlement travaux déneigement |
| 4. RIFSEEP                              | 9. Divers                        |
| 5. Modification tracé sente de Chambors |                                  |

Le compte-rendu du précédent conseil a été relu et accepté à l'unanimité des présents.

### 1. Point financier :

Monsieur le Maire distribue aux membres du Conseil Municipal une situation des comptes qui fait ressortir un solde au trésor de 191 401€.

Il indique par ailleurs les prévisions budgétaires sont respectées.

### 2. Annulation partage de la taxe d'aménagement : délibération 2022.028

Monsieur le Maire rappelle que lors du dernier conseil, il avait été décidé, ainsi que l'imposait, à l'époque, la loi des finances, de partager le produit de la taxe d'aménagement avec la communauté de communes du Vexin-Thelle (reversement de 1%).

Depuis, à l'initiative, entre autres, des députés, cette loi des finances a été revue et n'impose plus le partage de ladite taxe.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

. de retirer la délibération N° 2022.025 adoptant le principe de reversement de 1% de la part communale de la taxe d'aménagement à la Communauté de Communes du Vexin Thelle.

La commune ne partagera donc pas le produit de sa taxe d'aménagement avec la Communauté de Communes du Vexin-Thelle qui en sera informée (transmission de la copie de la délibération de ce jour après transmission en préfecture)



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

### 3. Adhésion au service médecine du centre de gestion de l'Oise : délibération 2022.029

Monsieur le Maire propose aux membres du Conseil Municipal de signer avec le Centre de Gestion de l'Oise une adhésion au « conseil en prévision des risques professionnels ». Cette convention intègre, entre autres, la surveillance médicale des agents, des actions de prévention en milieu de travail.

Après délibération, les membres du Conseil Municipal ont donné leur accord à l'unanimité pour la signature, avec le Centre de Gestion de l'Oise de la convention d'adhésion au conseil en prévention des risques professionnels (voir ci-après).

### **CONVENTION D'ADHESION AU CONSEIL EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Collectivité/ affiliée au CDG60

#### Entre :

Monsieur Alain VASSELLE, Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise, habilité par délibération du Conseil d'Administration du 6 mars 2017,

Ci-après dénommé « le CDG60 »

#### Et :

Monsieur Laurent STEINER, Maire de LATTAINVILLE, habilité(e) par délibérations de l'organe délibérant en date des 23 mai 2020 et 8 décembre 2022

Ci-après dénommée « la collectivité »

- . Vu le code général des collectivités territoriales,
- . 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°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale,
- . Vu l'accord santé et sécurité au travail du 20 novembre 2009,
- . Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion,
- . Vu les livres I à V de la quatrième partie du code du travail,

Il est convenu ce qui suit :

#### **PREAMBULE**

Le CDG 60 est doté d'un Pôle Prévention. Ce Pôle intervient auprès des collectivités adhérentes comme acteur de la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en évitant toute altération



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

du fait de leur travail. L'article 11 du décret n° 85-603 prévoit que les missions du service de médecine préventive puissent être assurées par un ou plusieurs médecins appartenant au service créé par le CDG60, assisté d'une équipe pluridisciplinaire : personnel médico-social, ingénieur prévention/préventeur, psychologue du travail et des organisations, référent handicap.

Cette équipe assiste la collectivité sur son obligation de résultat dans le domaine de la prévention. Selon les dispositions de l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. Ces mesures comprennent :

- . 1/ des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- . 2/ Des actions d'information et de formation
- . 3/ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

La législation stipule : « l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

### Article 1 – objet de la convention :

La présente convention a pour objet de définir les modalités de réalisation des missions de conseil en prévention confiées par la mairie de LATTAINVILLE au CDG60.

Le Pôle Prévention a pour objectif de rassembler les compétences nécessaires pour permettre aux employeurs territoriaux de satisfaire à leurs obligations dans ces domaines, à savoir :

- prévenir tout dommage causé à la santé par les conditions de travail ;
- protéger les agents contre les risques professionnels ;
- promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social des agents ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et au reclassement des agents devenus inaptes.

En conséquence, le Pôle Prévention assure une double action, la première portant sur la **surveillance médicale des agents**, la seconde concernant des **actions de prévention à mener sur le milieu professionnel**.

### Article 2 – Missions :

Les missions sont assurées par des membres de l'équipe pluridisciplinaire mis à disposition pour accompagner et mettre en œuvre les démarches jugées nécessaires par la collectivité dans les champs médicaux, psychosociaux, hygiène et sécurité.

#### 1- La surveillance médicale des agents :

Mise à disposition **d'un médecin**, qui effectue :

- Les visites d'embauche et les Visites médicales bisannuelles ;
- Les visites médicales particulières : personnes reconnues travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue durée (CLM) ou de Congé de Longue Durée (CLD), agents souffrant de pathologies particulières, agents soumis à des risques spéciaux ;
- Les visites supplémentaires : à la demande de l'agent (qui en fait la demande auprès de son employeur peut bénéficier d'un examen médical supplémentaire), à la demande de l'employeur, du médecin traitant ou du spécialiste ;



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

- Les visites en cas de changement de poste ou de changement d'équipement significatif ;
- Les visites médicales de pré-reprise ou de reprise (après 30 jours d'arrêt quel que soit le motif).

Ces visites médicales présentent un **caractère obligatoire**.

Le médecin de prévention définit la **fréquence et la nature des visites et examens médicaux que comporte la surveillance médicale particulière**.

Le médecin de prévention peut demander des examens complémentaires. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Les **vaccinations** d'origine professionnelle peuvent être effectuées par le médecin de prévention. A charge pour la collectivité de se procurer le(s) vaccin(s) et de prendre en charge le(s) coût(s) afférent(s).

Dans le respect du secret médical, le médecin informe l'employeur s'il existe un risque d'épidémie.

### 2- Actions en milieu de travail :

Le médecin de prévention doit, en sus des examens médicaux individuels, **consacrer un tiers de son temps à une mission en milieu de travail dénommé Actions en Milieu de Travail (AMT)**. Ce tiers temps est orienté prioritairement vers l'accompagnement individuel, la gestion des situations à risque, les actions de sensibilisation et l'accompagnement des employeurs. Le médecin peut :

- Participer aux réunions du CHSCT. Le médecin de prévention y siège de plein droit. Afin que le médecin de prévention puisse y assister, les dates de réunions doivent être communiquées 30 jours avant la date de réunion.
- Réaliser des rapports ou donner des avis pour les instances (comité médical et/ou commission de réforme).
- Réaliser des visites de locaux, de postes. Le médecin est accompagné de l'assistant de prévention de la collectivité.
- Proposer des aménagements de postes de travail ou des conditions d'exercice des fonctions.
- Réaliser ou participer à des sensibilisations d'agents ou d'encadrants : addictions (tabac, alcool, drogues), gestes et postures.
- Participer éventuellement aux séances : du comité médical départemental, de la commission de réforme, de la cellule maintien/reclassement mis en place au sein de la collectivité.
- Réaliser des actions de suivi individuel : courriers à d'autres médecins, point équipe pluridisciplinaire, suivi des résultats d'examens, rendez-vous employeurs.
- Consulter les arrêts maladie d'agents, les signalements d'accidents et de maladies professionnelles.
- Consulter les projets d'aménagement et de construction de locaux de travail.
- Rédiger des documents : rapport annuel d'activité, fiche de risques professionnels.

Le médecin de prévention a accès aux informations lui permettant d'établir la fiche de risques professionnels de la collectivité. Cette fiche est présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel d'activité du service.

Le Pôle Prévention est obligatoirement informé :

- de chaque accident et maladie professionnelle (dans les plus brefs délais)
- avant toute utilisation des substances ou produits dangereux, via à minima l'envoi des Fiches de Données de Sécurité (FDS)



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

- du motif de non-aménagement du poste ou des conditions d'exercice des fonctions

- des enquêtes et études épidémiologiques et y participe
- des résultats des prélèvements et mesures aux fins d'analyses demandés

Le service de médecine est consulté sur :

- les projets de construction ou d'aménagement des bâtiments administratifs (mairie et autres) ou techniques (ateliers, etc.)
- les modifications apportées aux équipements de travail ainsi que ceux liées aux nouvelles technologies.

Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

Le Pôle Prévention est associé aux actions de formations à l'hygiène et à la sécurité

Le médecin valide le contenu de la ou des trousse de secours.

### 3. En hygiène et sécurité :

L'action de l'ingénieur prévention s'inscrit en complémentarité de celle du médecin de prévention. Il participe à la **prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail de tous les agents** sur les sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité en lien avec les conditions de travail. Lors de visites de l'ingénieur prévention nécessitant un avis médical sur les conditions de travail, le médecin de prévention peut être associé à ces visites.

L'ingénieur prévention est mis à disposition de la collectivité pour différentes prestations d'évaluation et de conseil permettant de répondre aux obligations réglementaires :

- Aider à la réalisation et l'actualisation du Document Unique
- Sensibiliser et aider à l'analyse des accidents
- Sensibiliser et accompagner au travail sur écran, Troubles Musculo Squelettiques, bruit, vibrations
- Sensibiliser et accompagner au risque chimique dont les produits CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques)
- Sensibiliser et accompagner à l'aménagement des locaux (dont accessibilité aux agents handicapés)
- Sensibiliser et accompagner à l'organisation des secours,
- Sensibiliser et accompagner aux obligations légales, et/ou documents obligatoires
- Former et recycler le (s) assistants de prévention
- Former et recycler les sauveteurs secouristes du Travail (SST)
- Former et recycler sur les risques liés à l'activité physique
- Réaliser des mesures d'ambiances physiques : bruit, température, luminosité, Hygrométrie...
- Accompagner sur le dispositif de pénibilité : évaluation et suivi
- Participer aux réunions du CHSCT
- Accompagner le(s) assistant(s) et/ou conseiller de prévention dans l'exercice de leurs missions.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres missions selon les besoins, les priorités de la collectivité et l'évolution de la réglementation peuvent être prévues.

### 4. Autres intervenants :



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

### Psychologue du travail et des organisations :

L'action du psychologue du travail a pour vocation de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents. Différentes interventions sont possibles :

- les actions en milieu de travail : adapter les postes, organisations du travail aux besoins humains (diagnostic, conseil, ergonomie ...).
- les interventions individuelles sur des situations de conflit ou de mal être au travail rencontrés dans le cadre de l'environnement professionnel. L'accompagnement individuel n'a pas de visée thérapeutique, il doit permettre de soulager les agents en leur donnant la possibilité d'exprimer leur souffrance, d'évaluer les atteintes psychiques et de les aider à trouver des solutions concrètes à leurs problématiques.
- Actions portant sur la prévention des risques psychosociaux : diagnostic, plans d'actions.
- Actions de sensibilisations et de formation à la prévention des RPS : stress, gestion de conflits, addictions, violence, harcèlement, etc. (conférences, ateliers, séminaires...)
- Accompagnement aux changements
- Analyse des pratiques professionnelles,
- Médiation : dans le cadre d'une action de médiation dans le milieu professionnel, l'intervention du psychologue du travail se fait avec l'accord de l'employeur et de l'agent concerné. Afin de préserver le secret professionnel, aucune référence à ce type de visite n'apparaîtra sur les convocations.
- Groupes de parole
- Débriefing post traumatique
- Coaching d'équipe.

Préalablement à une intervention menée par le psychologue du travail, une visite ou échange avec le médecin de prévention pourra être programmé. Le psychologue intervient avec l'accord de l'agent concerné. Si le médecin de prévention détecte des problématiques psychosociales en lien avec le contexte professionnel, il peut proposer à l'agent de rencontrer le psychologue pour la mise en œuvre d'un accompagnement.

Remarque : les situations plus complexes, nécessitant un audit sur site ou l'audition de plusieurs protagonistes n'entrent pas dans le cadre de cette prestation.

Les missions du psychologue du travail reposent sur le partenariat et nécessitent la recherche d'une collaboration de qualité, dans le respect du secret professionnel, avec la collectivité et notamment avec la direction des services et les responsables des ressources humaines si la collectivité en dispose.

### Le référent handicap :

L'action du référent handicap consiste à accompagner les employeurs publics dans le maintien dans l'emploi des agents lorsqu'ils ne sont plus aptes à exercer les fonctions afférentes à leur poste d'origine ou en voie de le devenir. Il a vocation à aider à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagner à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement.

Les missions du référent consistent à accompagner l'autorité territoriale sur les sujets suivants :

- un accompagnement anticipé de vos agents en risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude qu'ils soient en activité, en congé pour maladie ou accident,
- un accompagnement sur l'explication des dispositifs existants en termes de formation,
- un accompagnement global et pluridisciplinaire autour des questions de reclassement professionnel,
- une expertise du handicap et un accompagnement sur les situations difficiles en lien avec le handicap,
- une information sur l'ensemble des aides proposées par le FIPHFP,
- une aide à la mobilisation de ces aides (collecte des pièces nécessaires, saisie de la demande, suivi du



dossier...).

## MAIRIE DE LATTAINVILLE

### Article 3 - Modalités d'exécution :

#### **3.1 / Surveillance médicale des agents**

Le lieu de visite est déterminé par le CDG 60 en accord avec la collectivité.

Si la collectivité met à disposition un local pour les visites médicales, il doit être correctement chauffé, aéré, éclairé, permettre la confidentialité (bonne isolation phonique) et se situer à proximité d'un point d'eau et de sanitaires.

Des plages de disponibilités sont fixées par le CDG 60 si l'effectif de la collectivité le permet.

Ces plages sont communiquées annuellement ou à défaut au moins 10 jours avant la date.

**L'annulation écrite par la collectivité d'une plage prévue de visites médicales** ne sera prise en compte par le CDG 60, que si elle intervient **8 jours au moins avant la date prévue**. Dans le cas contraire, une facturation sera établie

La collectivité dresse elle-même avec l'outil mis à disposition par le CDG 60, la liste nominative des agents à convoquer à l'examen médical, durant les plages horaires prédéfinies par le CDG 60, et prévoit le remplacement des agents initialement convoqués qui seraient absents.

La collectivité imprime les convocations et les remet elle-même aux agents concernés. Elle informe le secrétariat médical de tous les changements intervenus.

Pour les collectivités ayant moins d'agents de 5 agents ou pour des raisons d'urgences (reprises), des créneaux de visites médicales ponctuelles et/ou éparées seront proposés via des convocations écrites envoyées par le service de médecine préventive. La collectivité est invitée à confirmer le créneau sous 48 heures. Sans retour dans ce délai, la plage proposée sera considérée comme validée par la collectivité et donc facturée.

Pour les visites médicales, dans la mesure du possible, la collectivité désigne un agent remplaçant en cas d'absence prévisible de l'agent initialement convoqué.

Les agents se trouvant en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident de travail, congés ne doivent pas être convoqués à la visite médicale, exception faite de la visite de pré-reprise.

Pour une bonne information du médecin de prévention, la collectivité s'engage à porter à sa connaissance les congés de maladie concernant les agents suivis tout comme les accidents et maladies professionnelles.

A l'issue de la visite, le médecin de prévention remet à l'agent une fiche de visite. L'agent est tenu, selon le niveau d'urgence, d'informer sans délai son employeur de l'avis rendu. Un exemplaire est remis à l'employeur soit directement par le médecin à l'issue de l'intervention sur place, par envoi postal ou courriel.

L'employeur peut demander à programmer une rencontre avec le médecin à l'issue des visites, dans le cadre du tiers temps. Cela doit être prévu au moment de la validation du planning des visites.

#### **3.2 / Action sur le milieu professionnel**

Pour les actions en milieu de travail, un calendrier est établi conjointement entre le CDG60 et la collectivité. Les dates sont réparties sur l'ensemble des périodes de travail de la collectivité et le CDG60, incluant des interventions en périodes de vacances scolaires à hauteur minimum de 15 % des plages d'intervention.

Les plages de disponibilités sont fixées par le CDG 60. Ces plages sont communiquées au moins 10 jours avant la date.



## MAIRIE DE LATTAINVILLE

L'annulation par la collectivité d'une demi-journée (voire d'une journée) d'intervention programmée peut être prise en compte par le CDG 60 que si elle intervient 8 jours au moins avant la date prévue. Dans le cas contraire, toute la durée de mise à disposition de l'équipe pluridisciplinaire du Pôle Prévention sera considérée comme réalisée.

Afin que le médecin puisse assurer sa mission de conseil (rapports, fiches de risques) il doit pouvoir avoir accès aux locaux de travail et aux postes de travail des agents.

A sa demande l'autorité territoriale s'engage à lui communiquer tout complément d'informations qu'il jugera utile à l'accomplissement de sa mission

### Article 4 – champ d'application :

La collectivité adhère au conseil en prévention des risques professionnels mis à disposition par le CDG 60 pour l'ensemble de ses agents (quel que soit le statut et le temps d'emploi). L'effectif de la collectivité est de 2 agents.

Pour la première année de mise en œuvre de cette convention, le temps alloué sera calculé sur la base suivante :

- la moitié de l'effectif total (visites périodiques bisannuelles) soit 1 x 20 minutes = 20 minutes
- 40 % en visites médicales particulières, soit 1 x 20 minutes = 20 minutes

**Soit un total de temps de visites médicales de 40 minutes.**

En sus des visites médicales, un temps de conseil est alloué à la collectivité pour mettre en œuvre les démarches de prévention qu'elle estime nécessaires.

Ce temps représente 50 %, réparti comme suit :

- 30% du total du temps des visites médicales pour le médecin (tiers temps),
- 20 % du total du temps des visites médicales pour des actions d'autres intervenants (préventeur/formateur, psychologue du travail, référent handicap).

Une fongibilité selon les besoins de la collectivité est possible. Ces temps peuvent être calculés de manière biennale.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ci-dessous peuvent être sollicités à ces fins.

**Ainsi le temps de conseil s'établit à 60 minutes.**

Au 31 décembre de chaque année, le temps alloué pour l'année suivante sera calculé en fonction du nombre de visites effectivement réalisées au cours de l'année écoulée.

L'équipe du Pôle Prévention est composée :

- de médecins,
- d'ingénieurs en prévention,
- de gestionnaires administratifs (secrétariat du service de médecine) assurant la coordination sectorielle entre la collectivité et l'équipe médicale du CDG,
- d'une psychologue du travail et des organisations
- d'un référent handicap pour les questions de maintien dans l'emploi.

L'équipe pluridisciplinaire est dotée d'équipements techniques mis à disposition de la collectivité : un logiciel/progiciel de médecine dont l'accès est limité et réservé aux professionnels du pôle



REPUBLIQUE FRANCAISE -DEPARTEMENT de L'OISE - CANTON DE CHAUMONT-en-VEXIN

## COMMUNE DE LATTAINVILLE

prévention ; des appareils de mesures et d'analyse pour l'examen d'auscultation ainsi que pour des ambiances de travail (bruit, luminosité, ...).

### Article 5 – Tarification :

La **visite médicale** est facturée à la collectivité après sa réalisation effective au tarif unique de **110 euros**.

En cas d'absence excusée (uniquement sur production d'un certificat médical nominatif datant de moins de 8 jours par rapport au jour de la visite) d'un agent à la visite, la facturation n'aura pas lieu.

Comme indiqué à l'article 4, ce tarif ouvre droit à l'ensemble des prestations indiquées.

En cas de non-respect des conditions de visite médicale ou de temps de conseil des articles 4.1 et 4.2, ces temps seront facturés à la collectivité ou considérés comme réalisés.

Le coût forfaitaire englobe toutes les mises à dispositions des membres du Pôle Prévention (volets administratif et médical et visites, missions du préventeur, de la psychologue et du référent handicap), et les coûts liés aux équipements et à la conservation des dossiers médicaux.

Les coûts sont fixés par délibération du Conseil d'Administration.

En cas de modification de la tarification au cours d'exécution du contrat par le conseil d'administration du CDG 60, la collectivité recevra une notification de cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

A compter de cette notification, la collectivité disposera alors d'un délai d'un mois pour résilier la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Passé ce délai, la nouvelle tarification du CDG 60 s'appliquera de plein droit.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera versé à :

Paierie départementale  
de l'Oise 2 rue Molière

60021 Beauvais cedex

FR85 3000 1001 85C6 0100

0000 048BIC : BDFEFRPPCCT

### Article 6 - Durée de la convention :

La présente convention prend effet à la date de sa signature par les deux parties. Elle peut être dénoncée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties avec effet immédiat. Si la dénonciation intervient pendant la réalisation d'une mission, elle prendra effet à la date de fin de ladite mission.

### Article 7 – Litiges :

Les parties s'entendent, avant tout recours au juge, à chercher de façon amiable une solution négociée à tout conflit né de l'exécution de la présente.



REPUBLIQUE FRANCAISE -DEPARTEMENT de L'OISE - CANTON DE CHAUMONT-en-VEXIN

## COMMUNE DE LATTAINVILLE

Au-delà, tout litige est de la compétence exclusive du Tribunal Administratif d'Amiens.

Pour le CDG,

Pour la collectivité,

Le Maire

### 4. RIFSEEP : délibération 2022.030

Le Conseil Municipal sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

. Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

. Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

. 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 Indemnitare 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 indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitare des agents de la fonction publique territoriale ;

. Vu le tableau des effectifs ;

. Vu l'avis du Comité Technique,

A compter du **1<sup>er</sup> mars 2023** il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitare se compose de deux parties :



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

- 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 et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

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.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP au sein de la commune sont :

- Les attachés, en application des 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

### 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 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *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* ».



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

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 *Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,*
  - o *Relations internes et ou externes.*

Les cadres d'emplois concernés au sein de la collectivité et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
A1	<i>Secrétariat de mairie</i>	7 000 €	5 000 €

### III. Modulations individuelles :

- 1) Part fonctionnelle (IFSE) :



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

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.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 2 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 ou à la baisse 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 évènement 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 (IFSE) 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, de l'investissement de l'agent, et, le cas échéant, des résultats collectifs du service, appréciés lors de l'entretien professionnel *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 ;*
- *... »*



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

*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 l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) 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),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- ...

Il conviendra donc d'abroger la délibération suivante avec l'entrée en vigueur de l'IFSE : *délibération n° 2014.032 09.07.201 instaurant la prime de fonction et de résultat.*

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais 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 ...) ;
- 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 :



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

A ce jour il est versé au secrétariat une IFTS et les autres agents ne bénéficient d'aucun régime indemnitaire.

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *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* ».

*Le secrétariat de mairie conservera le montant indemnitaire qu'il percevait mensuellement, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats 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 perdurera jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent (voir III 1) ci-dessus).*

*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, *la part IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.*

La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57 de loi 84-53 précitée, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant les congés annuels et pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, les primes sont maintenues intégralement *ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.*

*En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service*

*Toutefois, lorsqu'il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son 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.



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

*Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.*

### 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.

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, ont décidé de confirmer à l'unanimité :

- d'instaurer à compter du 01.01.2023 pour l'agent relevant du cadre d'emploi ci-dessus :
  - ☐ une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - ☐ un complément indemnitaire annuel (CIA)
- d'abroger à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, la délibération n° 2011.017 du 20.05.2011 instaurant les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

### 5. Sente de Chambors : délibération 2022.031

Monsieur le Maire indique que la mise à l'enquête publique relative à la modification du tracé de la sente de Chambors a pris fin ce jour. Aucune observation concernant la modification du tracé n'a été faite.

Le rapport et la conclusion de l'enquêteur public indique :

« en conséquence, le commissaire enquêteur émet un avis favorable à l'aliénation de la section de la sente de Chambors d'une superficie de 386m<sup>2</sup>, aujourd'hui en état de culture et à l'acquisition par la commune de la parcelle A335 lot A d'une superficie de 1975m<sup>2</sup> destinée à recréer la continuité du cheminement.

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, ont décidé de confirmer à l'unanimité :



## COMMUNE DE LATTAINVILLE

. de donner leur accord pour l'aliénation de 386m<sup>2</sup> de terrain appartenant à la commune (parcelle A335p),

. qu'ils donnent leur accord pour l'achat de 1975m<sup>2</sup> de terrain sur parcelle A335p - lot B.

Monsieur le Maire est chargé de prendre contact avec un géomètre pour le bornage des terrains, un notaire pour l'acte de vente.

Il est autorisé à signer tous les documents nécessaires à la réalisation de ce projet (voir plan en annexe).

### 6. Demandes de subventions : délibération 2022.032

Monsieur le Maire rappelle qu'il convient de décider des dossiers de subventions à présenter aux différents organismes afin d'obtenir une aide sur la réalisation des travaux d'investissement.

Il fait un point sur les dossiers :

Restructuration de la sente des noisetiers	Demande à présenter à la préfecture	Dossier accordé par le département
Restauration du pignon de l'église	Demande à présenter à la préfecture	Dossier à présenter au département
Sécurisation route de Chambors	Dossier accepté par la préfecture	Dossier accordé par le département

Après délibération, les membres du Conseil Municipal ont donné leur accord à l'unanimité pour que les dossiers suivants soient présentés :

- . restructuration de la sente des noisetiers
- . restauration du pignon de l'église
- . sécurisation de la route de Chambors.

### 7. Encaissement de chèques : délibération 2022.033

Les membres du Conseil Municipal ont donné leur accord à l'unanimité pour l'encaissement des chèques suivant par les services du trésor public :

- . 70€ remboursement taxe foncière
- . 5 019.72€ remboursement sinistre église.

### 8. Règlement facture déneigement : délibération 2022.034

Monsieur le Maire présente aux membres du Conseil Municipal la facture de déneigement pour les années 2018 à 2020, pour un montant de 1 946€uros.

Il indique que cette somme correspond à 28 heures de déneigement ou salage.



REPUBLIQUE FRANCAISE -DEPARTEMENT de L'OISE - CANTON DE CHAUMONT-en-VEXIN

## COMMUNE DE LATTAINVILLE

Les membres du Conseil Municipal ont donné leur accord à l'unanimité, après délibération, pour que soit réglée à CHAMBORS SAS une facture de déneigement et salage de 1 946€uros.  
Monsieur le Maire est chargé du règlement de ladite facture.

Séance levée à 21h30.

<i>Le Maire</i>	<i>Le secrétaire de séance</i>
<i>Laurent STEINER</i>	Florence CHRÉTIEN
<i>Les adjointes au Maire</i>	<i>Les conseillers</i>
<i>Martine JORE</i>	R. ANDRÉ Pouvoir à M. JORE
<i>Bénédicte BRANDEIS</i>	F. LE NÉGARET JM LANGARD Pouvoir L. STEINER
	P. CHATELAIN